

---

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Denso Indonesia Departemen *Production Control* dan Logistic**

---

Wahyu Murti <sup>1)</sup> Cokro Purwoto <sup>2)</sup>

### **Abstract**

*The sampling technique used accidental sampling, which is based on the number of 130 employees of PT. Denso Indonesia department of production control and logistics, with the number of samples obtained as many as 98 respondents. The data analysis technique used in this study is the Path Analysis method and uses an analysis tool, namely SPSS 23.*

*The test results show that the work discipline variable has a positive and significant effect directly on employee performance. Work environment has a positive and significant effect directly on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect directly on employee productivity. The work environment has a positive and significant effect directly on employee productivity. Employee performance has a positive and significant effect directly on employee productivity. Work discipline has an indirect and positive effect on work productivity through employee performance. And the work environment has a positive and significant indirect effect on employee productivity through employee performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, and Employee Productivity*

---

<sup>1)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

<sup>2)</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

Tgl diterima: 21 Maret 2021

Tgl diterbitkan: 25 April 2021

---

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah rancangan sistem – sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson 2012:3). Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir (akal budi) yang ditambah pengetahuan dan pengalamannya serta daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang

dimiliki masing-masing individu manusia (Sihombing dalam Kompasiana 2016).

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan

menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno, 2007: 24).

Berbagai macam hambatan akan ditemui oleh para individu untuk dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat. Di era persaingan yang sangat ketat telah menyebabkan terjadinya pergeseran paradigma sumber daya manusia. Menurut Yasa (2007: 75) bahwa dalam rangka menerangkan persaingan tersebut, maka strategi pengelolaan sumber daya manusia selalu diarahkan untuk mencapai ketersediaan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas yang tepat, baik sekarang maupun di masa yang akan datang.

Suatu organisasi tidak dapat menunggu untuk mendapatkan orang-orang yang sesuai dengan kriteria organisasi guna mengisi posisi tertentu. Organisasi harus berusaha untuk merencanakan kebutuhan di masa yang akan datang dan memutuskan dimana akan menemukan orang-orang yang tepat untuk pemenuhan kebutuhan tersebut. Hal ini memerlukan perencanaan personalia yang mencakup semua kegiatan yang dibutuhkan untuk menyediakan tipe dan jumlah karyawan yang tepat serta berkualitas dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut (Handoko, 2008: 5).

Salah satu perencanaan tersebut yang semakin penting adalah pemeliharaan kesehatan dan keamanan karyawan. Perusahaan memperhatikan hal tersebut guna menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan aman serta menjadi lebih bertanggung jawab atas segala kegiatan karyawan, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang memiliki tingkat kecelakaan kerja yang cukup tinggi (Handoko, 2008: 6).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyuddin, 2008: 2).

Terkait dengan hal tersebut, disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus dipatuhi oleh semua karyawan Instansi. Proses disiplin pada Instansi ini sudah dikerjakan dengan baiksesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 Bagian Kedua pasal 1 sampai dengan 4. Karena dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah tersebut, merupakan langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional.

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja karyawan PT. Denso Indonesia (departemen *production control & logistic*) Periode Tahun 2012-2016.**

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-rata Penilaian Kinerja (%)	Keterangan
2013	117	80,50	Baik
2014	120	80,19	Baik
2015	123	80,26	Baik
2016	128	80,54	Baik
2017	130	79,78	Baik

Sumber : Data dari bagian hrd untuk data departemen produksi control & logistic

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja karyawan PT. Denso Indonesia

(departemen *production control & logistic*) belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik,

karena hasil penilaian belum mencapai angka 91. Selain itu, pada tahun 2013 sampai dengan 2016, persentase hasil kerjanya cenderung naik, namun pada tahun 2017 mengalami penurunan.

Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target pegawai tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian SKP tersebut nantinya akan dijadikan penilaian kuantitas oleh PT. Denso Indonesia (departemen production control & logistic)

Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja. Kualitas adalah ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap

organisasi. Sedangkan keandalan karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat. Kehadiran adalah keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Namun pada kenyataannya, tingkat kehadiran atau keterlambatan karyawan pada PT Denso Indonesia departemen *production control* dan *logistic* cenderung fluktuatif bahkan tingkat ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dan dianggap kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tabel kategori ketidakhadiran karyawan Denso Indonesia departemen *production control* dan *logistic* periode bulan januari- juni 2017

**Tabel 1.2**

**Data Pegawai Datang Terlambat Periode Bulan januari sampai juni 2017**

Bulan	Terlambat 2-3 kali	Terlambat 4 kali	Terlambat >4 kali
Januari	17 orang	5 orang	22 orang
Februari	16 orang	5 orang	23 orang
Maret	15 orang	3 orang	24 orang
April	14 orang	4 orang	25 orang
Mei	16 orang	8 orang	23 orang
Juni	19 orang	3 orang	23 orang
Juli	15 orang	6 orang	19 orang
Agustus	15 orang	5 orang	24 Orang
<b>Rata rata</b>	<b>16 orang</b>	<b>5 orang</b>	<b>20 orang</b>

Sumber : personalia Denso Indonesia karyawan departemen *production control* dan *logistic*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai di departemen warehouse dan logistic pada bulan Januari-agustus 2017 cukup tinggi yaitu rata-rata terlambat 2-3 kali sebanyak 16 orang, rata-rata pegawai terlambat 4 kali sebanyak 5 orang dan 20 orang pegawai terlambat >4 kali dalam setiap bulannya. Selain itu dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan april 2017, karena pegawai dibebankan dengan laporan akhir tahun yang mengakibatkan beban kerja mereka bertambah

dan mengakibatkan kelelahan yang lebih dibandingkan hari biasanya pada bulan-bulan sebelumnya. Kelelahan tersebut mengakibatkan pada keesokan harinya banyak pegawai datang terlambat ke kantor.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja yang akan berdampak pada produktivitas. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu

memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2007) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2008: 207), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2008: 207), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi.

Pimpinan departemen production control and logistic Denso Indonesia menerapkan apel pagi sebagai forum pelaporan kinerja pegawai dan pemberian amanat dari pimpinan yang dilaksanakan dua kali dalam satu minggu yaitu setiap hari Senin dan Kamis. Berdasarkan observasi yang dilakukan bulan mei- juli 2017, dalam pelaksanaan apel pagi, tidak sedikit pegawai yang mengobrol dengan sesama pegawai lain dan tidak mendengarkan amanat yang disampaikan pimpinan dengan baik. Bahkan masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi yang sudah dijadwalkan oleh Pimpinan departemen production control and logistic Denso Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai terhadap ketaatan pada peraturan kerja di departemen production control and logistic Denso Indonesia belum maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 pegawai warehouse dan logistic Denso Indonesia pada bulan Juni 2017 didapatkan informasi bahwa mereka mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang memadai di lingkungan kantor. Diantaranya ruang kantin

yang kurang luas sehingga pada saat waktu makan bergantian, alat fotokopi di warehouse masih sangat terbatas sehingga seringkali pegawai harus mengantri lama untuk memfotokopi dokumen dalam jumlah yang banyak, hal tersebut akan sangat menyita jam kerja pegawai. Fasilitas yang kurang memadai akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Dalam departemen production control and logistic Denso Indonesia diharapkan hubungan antar pegawai dapat harmonis, karena hubungan yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Namun pada kenyataannya, masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mendengarkan saran dari rekan kerja lainnya dan senang mengambil keputusan sendiri tanpa mendengarkan nasehat dari rekan kerjanya. Hal ini mengakibatkan hasil kerjanya kurang maksimal dan terdapat banyak kesalahan. Sikap pegawai yang seenaknya sendiri membuat rekanan kerja menjadi malas untuk menjalin hubungan yang baik dengan pegawai tersebut. Hal ini didukung hasil wawancara dengan 20 pegawai production control and logistic Denso Indonesia pada bulan Juli 2017 yang menyatakan bahwa masih kurangnya hubungan yang baik pada beberapa pegawai.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Produktivitas

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting untuk saat ini. Masyarakat semakin sadar bahwa

produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya. Secara umum, pengertian produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan. Istilah produktivitas sering kacau dengan istilah produksi. Banyak yang berpendapat bahwa semakin besar produksinya, semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber- sumber riil yang semakin sedikit.

Mathis and Jackson (2006:69) mendefinisikan produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Kesimpulan dari uraian diatas bahwa produktivitas adalah: suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang dibutuhkan. Karyawan memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas karyawan mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan jangka waktu tertentu.

## 2.2 Kinerja

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni performance, dan kerap di Indonesiakan dengan kata performa (Wirawan, 2009). Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153). Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (M. Abdullah, 2014: 4).

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

## 2.3 Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun

tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat.

Menurut Sastrohadiwiryo (2007 : 291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai (2010:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku..

Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sukarno dalam Sutrisno (2012:96), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Berdasarkan lima pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap pada karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Sedangkan tindakan

disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari karyawan yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan instansi.

#### 2.4 Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.”.

Menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) Menyatakan :“Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupunburuk terhadap kinerja karyawan”.

Sedangkan Sedarmayati (2009) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

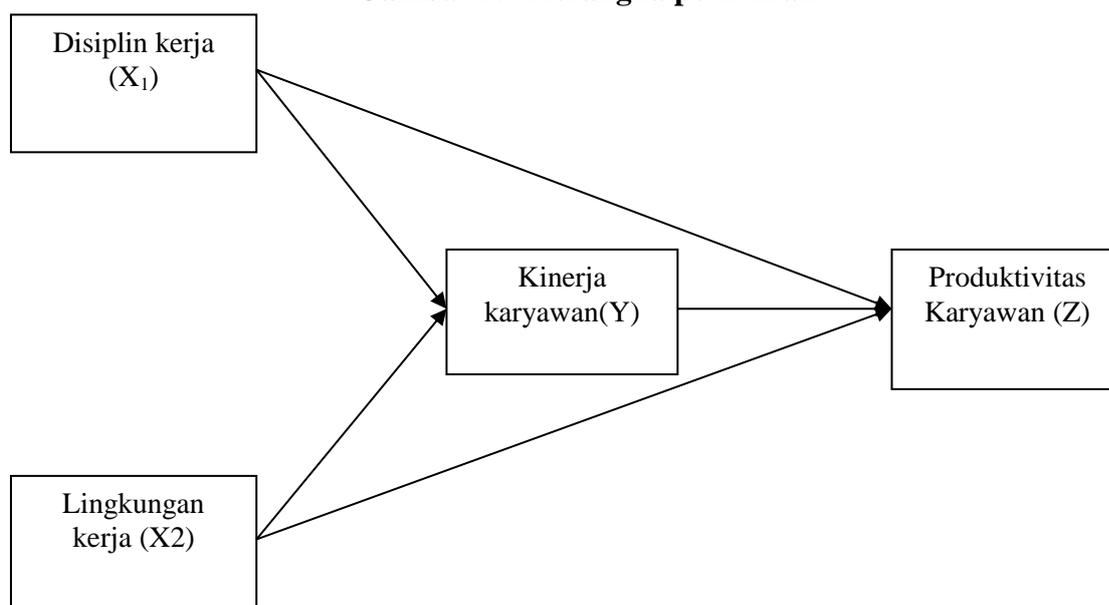
Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai

dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

## 2.5 Kerangka berpikir

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



Keterangan:  
X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja  
Y = Kinerja Karyawan  
X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja  
Z = Produktivitas Karyawan

lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kinerja karyawan PT. Denso Indonesia (departemen *production control* dan *logistic*)

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian yang relevan serta kerangka berfikir maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Denso Indonesia (departemen *production control* dan *logistic*).
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Denso Indonesia (departemen *production control* dan *logistic*).
- H3 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Denso Indonesia (departemen *production control* dan *logistic*).
- H4 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Denso Indonesia (departemen *production control* dan *logistic*).
- H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kinerja karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Denso Indonesia (departemen *production control* dan *logistic*).
- H6 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kinerja karyawan PT. Denso Indonesia (departemen *production control* dan *logistic*)
- H7 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan baik apabila memenuhi syarat valid dan reliabel. Oleh karena itu sebelum instrumen digunakan, perlu dilakukan validasi instrumen agar instrumen yang digunakan valid atau tepat mengukur apa yang harus diukur. menurut Trianto (2010:269) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. . Uji Validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut.

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

Dimana:  $r_{xy}$  = koefisien korelasi suatu butir/item

N = jumlah subyek

X = skor suatu butir/item

Y = skor total (Arikunto, 2005:

72)

Nilai r kemudian dikonsultasikan dengan rtabel (rkritis). Bila rhitung dari rumus di atas lebih besar dari rtabel maka butir tersebut valid, dan sebaliknya.

Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian validitas di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan validitas isi (content validity) dan validitas konstruk (construct validity). Validitas isi adalah suatu pengukur yang dipertimbangkan

berdasarkan atas sejauh mana isi alat pengukur tersebut mewakili semua aspek kerangka konsep. Sedangkan validitas konstrak untuk mengukur konsistensi antara komponen-komponen konstrak yang satu dan yang lainnya. Untuk menguji validitas konstrak digunakan rumus korelasi product moment.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian (kuesioner), yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, digunakan rumus statistika Metode Corrected item Corelation yang diolah menggunakan SPSS 23.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan mampu memberikan nilai pengukuran yang konsisten. Alat ukur yang tidak konsisten akan menghasilkan data yang meragukan.

Cara yang digunakan untuk mengukur reliabilitas yaitu dengan menggunakan coefficient Alpha (Cronbach Alpha) yaitu rata-rata dari seluruh koefisien yang didapatkan dari pembagian sebanyak mungkin butir-butir kedalam kelompok yang berbeda-beda. Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right],$$

(Arikunto, 1999: 193)

Dimana:  $r_{11}$  = reliabilitas instrument  
 $k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir/item  
 $V_t^2$  = varian total

Santoso (2010:280) menyatakan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban yang diberikan responden terhadap

pernyataan adalah konsisten. Hubungan tersebut dinyatakan dengan koefisien "r", koefisien r berkisar dari 0 sampai dengan 1 apabila nilai r yang diperoleh lebih besar dari rtabel dikatakan butir pernyataan atau variabel tersebut adalah reliabel atau dapat dipercaya. Hal ini artinya data yang dipergunakan telah layak digunakan pada analisis berikutnya.

Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, selama aspek yang diukur dalam dari subjek memang belum berubah.

Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan computer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Interprestasi koefisien Reliabilitas ( $r_{11}$ ) untuk uji reliabilitas (Guilford dalam Ruseffendi, 2007:160)

- 0, 00 – 0, 20 : Kecil
- 0, 20 – 0, 40 : Rendah
- 0, 40 – 0, 70 : Sedang
- 0, 70 – 0, 90 : Tinggi
- 0, 90 - 1, 00 : Sangat tinggi

## 3.2 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam pengolahan data peneliti harus memenuhi criteria *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE), BLUE dapat dicapai bila memenuhi asumsi klasik. Asumsi klasik tersebut antara lain:

- Model regresi dispesifikasikan dengan benar
- kesalahan menyebar normal dengan rata-rata nol dan memiliki suatu ragam (variance) tertentu.

3. Tidak terjadi heteroskedastisitas antara peubah bebas
4. kesalahan tidak mengalami autokorelasi (error tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri)

### 1. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak, Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal, Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain dengan metode *Kolmogorov Smirnov* untuk menguji data masing-masing variabel.

Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

1. Data berdistribusi normal apabila probabilitas  $\geq 0,05$
2. Data tidak berdistribusi normal apabila probabilitas  $\leq 0,05$

### 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, ada beberapa metode diantaranya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF.

Menurut Yudiaatmaja (2013, h. 78), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai  $VIF \leq 10$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kebalikannya, jika nilai  $VIF \geq 10$  maka dinyatakan terjadi multikolinearitas, VIF ditaksir dengan menggunakan formula  $1 / (1-R^2)$ , Unsur  $(1-R^2)$  disebut dengan Collinierity Tolerance yang berarti bahwa jika

Collinierity Tolerance di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman's rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman's rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan Spearman's rho yaitu :

- Apabila nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- Apabila signifikansi  $\leq 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3.3 Korelasi

Analisi korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara 3 variabel atau lebih. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan, arah hubungan dan hubungan tersebut signifikan atau tidak. Untuk mengukur kuat lemahnya suatu hubungan antar 2 variabel, menggunakan patokan dari Sugiyono (2007) dengan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	= sangat rendah
0,20 – 0,399	= rendah
0,40 – 0,599	= sedang
0,60 – 0,799	= kuat
0,80 – 1,000	= sangat kuat

#### 4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

###### 1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator.

Uji validitas ini menggunakan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) yaitu dengan menghitung korelasi antara

butir instrumen dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang akan diungkapkan. Item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r kritis atau r tabel. Nilai r tabel di dapat dengan melihat tabel r, dengan responden 98 didapat nilai r tabel yaitu 0,196. Dalam membantu memudahkan mengolah data, penelitian ini menggunakan alat analisis berupa SPSS 23 (*Statistical package for social science 23*). Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

###### a. Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja**

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
1	0,552	0.196	Valid
2	0,385	0.196	Valid
3	0,222	0.196	Valid
4	0,399	0.196	Valid
5	0,523	0.196	Valid
6	0,521	0.196	Valid
7	0,490	0.196	Valid
8	0,578	0.196	Valid
9	0,651	0.196	Valid
10	0,655	0.196	Valid

Sumber: Pengolahan data primer 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item dari masing-masing pertanyaan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), karena r hitung

lebih besar dari r kritis makaseluruh pertanyaan valid, dengan taraf 5% ( $\alpha=0,05$ ).

###### b. Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
1	0,466	0.196	Valid
2	0,506	0.196	Valid
3	0,637	0.196	Valid
4	0,426	0.196	Valid
5	0,528	0.196	Valid
6	0,479	0.196	Valid
7	0,637	0.196	Valid

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
8	0,603	0.196	Valid
9	0,412	0.196	Valid
10	0,447	0.196	Valid

Sumber: Pengolahan data primer 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item dari masing- masing pertanyaan variabel lingkungan kerja (X2), karena r

hitung lebih besar dari r kritis maka seluruh pertanyaan valid, dengan taraf 5% ( $\alpha=0,05$ ).

### c. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
1	0,467	0.196	Valid
2	0,473	0.196	Valid
3	0,446	0.196	Valid
4	0,488	0.196	Valid
5	0,410	0.196	Valid
6	0,407	0.196	Valid
7	0,515	0.196	Valid
8	0,580	0.196	Valid
9	0,489	0.196	Valid
10	0,559	0.196	Valid

Sumber: Pengolahan data primer 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item dari masing- masing pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y), karena r

hitung lebih besar dari r kritis makaseluruh pertanyaan valid, dengan taraf 5% ( $\alpha=0,05$ ).

### d. Variabel Produktivitas Karyawan

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Produktivitas Karyawan**

Pertanyaan (Q)	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Batas (r kritis)	Status
1	0,376	0.196	Valid
2	0,538	0.196	Valid
3	0,396	0.196	Valid
4	0,458	0.196	Valid
5	0,430	0.196	Valid
6	0,482	0.196	Valid
7	0,407	0.196	Valid
8	0,692	0.196	Valid
9	0,610	0.196	Valid
10	0,439	0.196	Valid

Sumber: Pengolahan data primer 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item dari masing- masing pertanyaan

variabel produktivitas karyawan (Z), karena r hitung lebih besar dari r kritis

makaseluruh pertanyaan valid, dengan taraf 5% ( $\alpha=0,05$ ).

## 2. Uji Reliabilitas

Metode pengambil keputusan pada uji reliabilitas dalam penelitian ini

menggunakan batasan 0,6 . Menurut Uma Sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Bebas	Status
Disiplin Kerja	0.810	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.827	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.807	0.6	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0.804	0.6	Reliabel

Sumber: Pengolahan data primer 2017

Dari tabel uji reliabilitas diatas, nilai *cronbach's alpha* dari variabel disiplin kerja sebesar 0,810, variabel lingkungan kerja sebesar 0,827, variabel kinerja karyawan sebesar 0,807, variabel produktivitas karyawan sebesar 0,804. Karena nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel lebih dari 0,6, maka semua variabel adalah reliable.

## 4.2 Uji Asumsi Klasik

### 1. Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji Normalitas ini di bantu menggunakan alat uji statistik SPSS 23 dengan Metode kolmogorov-smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 4.6**  
**Uji Normalitas**  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
DISIPLIN KERJA	.071	98	.200*	.988	98	.000
LINGKUNGAN KERJA	.072	98	.200*	.985	98	.000
KINERJA KARYAWAN	.072	98	.200*	.988	98	.000
PRODUKTIVITAS KAR	.074	98	.200*	.986	98	.000

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan data diatas, nilai *Kolmogrov-smirnov* (K-S) Sig untuk disiplin kerja sebesar 0,200, lingkungan kerja sebesar 0,200, kinerja karyawan sebesar 0,200, produktivitas karyawan sebesar 0,200. Karena nilai *Kolmogrov-smirnov* (K-S) Sig lebih dari 0,05 maka seluruh variabel berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah

Multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolinearitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis

SPSS 23 yaitu dengan metode melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*. Berikut ini adalah tabel uji multikolinearitas:

**Tabel 4.7**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,193	2,541		1,257	0		
DISIPLIN KERJA	0,521	0,109	0,509	4,785	0	0,123	8,128
LING. KERJA	0,437	0,106	0,437	4,111	0	0,123	8,128

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber: Pengolahan data primer 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel disiplin kerja adalah 8,128 dan variabel lingkungan kerja adalah 8,128. Untuk nilai Tolerance variabel disiplin kerja adalah 0,123 dan variabel lingkungan kerja adalah 0,123. Karena nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka hasil ini berarti variabel terbebas dari multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas, peneliti menggunakan alat analisis SPSS 23 dan akan menggunakan Metode Spearman's rho. Berikut ini adalah tabel uji heteroskedastisitas:

**Tabel 4.8**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**Correlations**

			Unstandardized Residual	DISIPLIN KERJA	LING. KERJA
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,004	-,023
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	98	98	98
	DISIPLIN KERJA	Correlation Coefficient	,004	1,000	,932**
		Sig. (2-tailed)	,967	.	,000
		N	98	98	98
	LING. KERJA	Correlation Coefficient	-,023	,932**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,824	,000	.
		N	98	98	98

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan data primer 2017

Dari tabel diatas bahwa metode pengambilan keputusannya jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi Heteroskedastisitas, sebaliknya apabila signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi Heteroskedastisitas . Dari tabel output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,967, lingkungan

kerja 0,824. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

#### 4.3 Korelasi

Berikut adalah tabel korelasi dari seluruh variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 4.9**  
**Korelasi**  
**Correlations**

		DISIPLIN KERJA	LINGKUNGAN KERJA	KINERJA KARYAWAN	PROD KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.936**	.928**	.919**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	98	98	98	98
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.936**	1	.927**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	98	98	98	98
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.928**	.927**	1	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	98	98	98	98
PRODUKTIVITAS KARYAWAN	Pearson Correlation	.919**	.914**	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber: Pengolahan data primer 2017*

Berdasarkan nilai signifikansi dari output diatas, diketahui antara disiplin kerja dan lingkungan kerja nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Antara disiplin kerja dan kinerja karyawan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.

Antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Antara kinerja karyawan dan produktivitas karyawan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Jadi kesimpulannya adalah seluruh variabel terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan karyawan serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Denso Indonesia dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Denso Indonesia. Maka dengan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Denso Indonesia. Maka Lingkungan kerja yang bagus akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Denso Indonesia. Maka dengan disiplin kerja yang dilakukan akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Denso Indonesia. Maka Lingkungan kerja yang bagus akan berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
5. kinerja karyawan berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Denso Indonesia. Maka kinerja karyawan yang dilakukan karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
6. Disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja (X1) melalui kinerja(Y) mempunyai pengaruh terhadap produktifitas(Z).
7. Disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja (X2) melalui kinerja(Y) mempunyai pengaruh terhadap produktifitas(Z).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9, No.2.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (EdisiRevisi), Jakarta : Rineka Cipta
- Ghonyah, Nunung. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol 2, No 2.
- Juhana, Dudung (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol.7, No.2.
- Livine, I.S , Lateiner Alfred R., (1980). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Diterjemahkan oleh : Imam Soedjono. Jakarta: Cemerlang
- Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan IX. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Moekizat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV Pionir Jaya.
- Munandar, Ashar. (2001) . *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Novyanti, Joyce Sagita. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Tesis. Palu : Universitas Tadakulo.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. (1984). Manajemen personalia, Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Rivai, Veithzal Fauzi dan Basri, MA. (2005). Performance Appraisalm. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, Putri. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Sidanti, Heni (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JIBEKA). Vol.9, No 1.
- Sihombing, Nanda. 2016. Pentingnya Sumber Daya Manusia.
- Siregar, Syofian. (2014). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- SPDNIA PT. Denso indonesia. 2016. Perjanjian Kerja Bersama. Jakarta. PT. Denso indonesia