

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan

Akmal Al Kafi *¹
Aden Prawiro Sudarso²

^{1,2}Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan
e-mail : Akmalalkafi03@gmail.com¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari hasil penelitian nilai t hitung $> t$ tabel atau ($3,432 > 1,991$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Disiplin Kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $>$ dari t tabel atau ($3,251 > 1,991$). Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan variabel Lingkungan Kerja (x_1) dan Disiplin Kerja (x_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau ($10,531 > 3,11$), ini juga diperkuat dengan p value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,463 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (x_1) dan Disiplin Kerja (x_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 46,30% sedangkan sisanya sebesar 53,70% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and discipline on employee performance at CV. Beautiful Demonstration of South Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 80 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that the Work Environment (x_1) partially has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) from the results of the study t count $> t$ table or ($3.432 > 1.991$). This is also reinforced by the value of p value $< Sig.0.05$ or ($0.01 < 0.05$). Work Discipline (x_2) partially has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with a t count $> t$ table or ($3.251 > 1.991$). Work Environment and Work Discipline simultaneously the variables Work Environment (x_1) and Work Discipline (x_2) have a positive influence on Employee Performance (Y) with an F count $> F$ table or ($10.531 > 3.11$), this is also reinforced by p value $< Sig.0.05$ or ($0.000 < 0.05$). The coefficient of determination is 0.463, so it can be concluded that the Work Environment (x_1) and Work Discipline (x_2) variables affect employee performance (Y) by 46.30% while the remaining 53.70% is influenced by other factors.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Baik karena ketidak mampuan beradaptasi dengan teknologi dan ketidak mampuan untuk bersaing antara perusahaan-perusahaan lain nya maupun karena rendah nya kinerja dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan sendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kedisiplinan,

karena dengan memiliki karyawan yang disiplin maka sumber daya manusianya akan efektif dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. (Pandi Afandi, 2016:51). Selain lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh juga terhadap kinerja. disiplin kerja seperti tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan dan kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan bagi karyawan berprestasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Hasibuan, 2017:118).

Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya Kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

CV. ELOK PERAGA adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang penyediaan alat peraga, peralatan pendidikan, perkakas, dan alat olahraga yang didirikan di Tangerang selatan pada tahun 2012. Sejak berdiri, perusahaan kami terus berkembang dan bergerak dinamis dalam usaha penyediaan sarana pendidikan dan sarana perkantoran. Memulai usaha sebagai lembaga penerbitan buku, kini kami pun melakukan pengembangan, produksi, dan distribusi berbagai jenis produk peralatan pendidikan. Tak hanya itu, keinginan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan mendorong kami merambah bisnis produk perkakas dan alat olahraga yang didedikasikan untuk memenuhi kebutuhan industri, rumah tangga, dan perkantoran. Kami juga memiliki layanan service center serta memastikan ketersediaan suku cadang orisinal untuk berbagai produk unggulan kami. Perusahaan kami mendefinisikan kesuksesan dengan melampaui harapan dari klien dan pelanggan kami. Kami selalu berusaha memastikan produk serta layanan kami bernilai tinggi sehingga dapat membangun hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada beberapa karyawan permasalahan yang timbul dalam CV. Elok Peraga yaitu disiplin kerja yang masih rendah terlihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat serta tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan, ada juga beberapa karyawan yang masih belum mematuhi peraturan dalam berpakaian contoh nya masih banyak yang memakai kaos biasa dan tidak memakai sepatu dalam bekerja dan hanya memakai sandal biasa.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari tata ruang kerja yang kurang baik sehingga ruangan terlihat sempit, contoh nya yaitu pada divisi after sales, ruangan teknisi dan admin disatukan juga banyak nya produk yang di service membuat ruangan sempit dan juga bau solder yang menyengat dan suara dari produk yang sedang di *Quality Control (QC)* sehingga mengganggu konsentrasi kerja, selanjutnya pada divisi produksi dari lingkungan kerja seperti sarana kerja dan fasilitas kerja mulai dari meja, kursi dan ruangan kerja yg kurang kondusif untuk divisi service yang banyak menggunakan aliran listrik menjadi aliran panas, harusnya di sediakan pendingin ruangan agar alat dan suasana kerja lebih nyaman dan baik, serta kinerja karyawan yang rendah terlihat dari lambat nya karyawan dalam penyelesaian pekerjaan nya contoh nya yaitu *service* produk yang lebih lama dari estimasi perbaikan karena kurang nya ketersediaan sparepart dan juga sebagai akibat dari lingkungan kerja yang kurang mendukung dan disiplin kerja yang rendah.

Dari hasil pra survei yang dilakukan peneliti terhadap 20 responden untuk mengetahui Lingkungan Kerja di CV. Elok Peraga, dimana yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebesar 16%, Tidak Setuju sebesar 18%, Kurang Setuju 26%, Setuju sebesar 22%, Sangat Tidak Setuju sebesar 18%. Menunjukkan hasil yang kurang baik dimana presentase yang menjawab kurang setuju

sebesar 26 % lebih tinggi dari hasil presentase yang menjawab Setuju dan Sangat Setuju, Artinya lingkungan kerja CV. Elok Peraga masih belum berjalan secara optimal.

Jumlah presentase ketidakhadiran pada tahun 2020 terlihat sebesar 8,1%, dan meningkat pesat pada tahun 2022 sebesar 10,9% yang tidak hadir dengan alasan sakit, izin dan alpa. Jumlah ketidakhadiran tersebut lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2021 sebesar 7,5% karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit, izin dan alpa. Tentunya hal-hal tersebut diatas dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan apabila tidak dilakukan pengawasan kerja sebagai pengendali terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi pada perusahaan. terjadi penurunan hasil kinerja pada karyawan CV. Elok Peraga pada divisi *after sales* tahun 2020 – 2022 di semua aspek, berdasarkan tabel di tahun 2020 mencapai 76%, di tahun 2021 menurun 73%, dan ditahun mencapai 78%

Hasil ini mendukung terhadap fenomena penelitian yaitu kurang maksimal nya kinerja karyawan CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. Untuk mengatasi hal tersebut di perlukan disiplin dan lingkungan kerja yang baik dari para karyawan itu sendiri sebagai bagian dari organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif. Menurut Rivai (2017:2) berpendapat “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan 11 sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”. Pengertian Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu” Dari definisi diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. (Sedarmayanti 2017:3).

Menurut Firmansyah (2018:4) “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”. Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) “Manajemen suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lain”. Menurut Hasibuan (2017:10) “Manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif juga efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat”. Menurut Afandi (2018:1) “Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*)”.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk setiap organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia berkualitas dimana dapat melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Dari beberapa

definisi para ahli seperti yang disebutkan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses organisasi ilmu atau seni mengatur sumber daya serta sumber sumber lainnya untuk dapat bekerja sama agar dapat mencapai tujuan tertentu dimana terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2015: 103) 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. Danang Sunyoto (2015: 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 lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting digunakan untuk pertumbuhan perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja terbaik. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Siswanto dalam Supomo (2019:133) “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, taat, patuh terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menerima sanksi apabila melanggar peraturan”.

Menurut Supomo (2019:134) “Disiplin kerja adalah perilaku seorang karyawan untuk selalu menghargai dan menghormati peraturan yang berlaku disuatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan”. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran juga kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya”. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut Sinambela (2018:335), menyimpulkan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan organisasi juga norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016:115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah di tetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuanketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Dari teori-teori yang diketahui di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif kausal dengan menggunakan teknik kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu (Hardani, dkk, 2020 h.54). Menurut Sugiyono (dalam Radjab dan Jam'an, 2017:74), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

Menurut Sugiyono (2016:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah staff dan jajaran CV. Elok Peraga sebanyak 80 orang Menurut Sugiyono (2019:128) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang diambil dari populasi sebanyak 80 orang. Teknik yang digunakan penulis untuk pengambilan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:134) "Sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil." Dengan demikian sampel penelitian ini adalah seluruh staff dan jajaran CV. Elok Peraga sebanyak 80 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.08100509
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.053
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

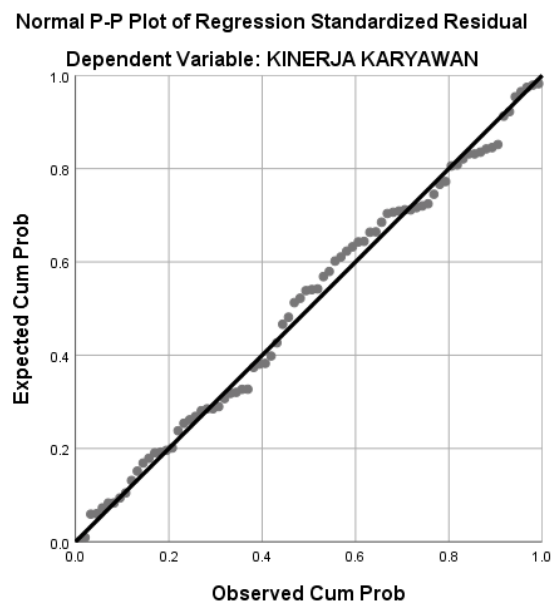
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diatas, maka nilai residual distribusi dinyatakan normal, dikarenakan nilai signifikansi 0,200 > dari 0,050 sehingga uji asumsi bisa dilanjutkan.



Gambar 1.
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat grafik *probability plot* menunjukkan pola grafik normal, terlihat dari titik-titik penyebaran disekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hasil *probability plot* memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolineritas

Tabel 2.
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	15.508	4.302	3.605	.001		
	LINGKUNGAN KERJA	.259	.085	.313	3.059	.003	.972
	DISIPLIN KERJA	.291	.102	.293	2.863	.005	.972

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel pengembangan karir dan budaya organisasi sebesar 0,972 dimana nilai tersebut < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel pengembangan karir dan budaya organisasi sebesar 1,029 dimana nilai tersebut < 10. Dengan begitu dapat disimpulkan model regresi ini dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3.
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.463 ^a	.215	.194	5.14657	1.654

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

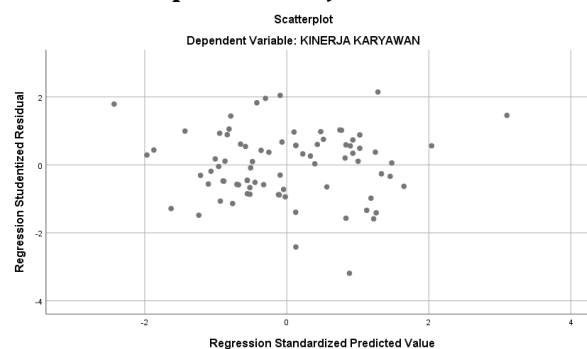
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,654 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2.
Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2023

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.

Hasil Pengujian Regresi Sederhana Variabel Bebas (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.812	1	340.812	11.780	<.001 ^b
	Residual	2256.575	78	28.930		
	Total	2597.388	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Dari hasil tabel di atas dimana nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ atau lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Tabel 5.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.362 ^a	.131	.120	5.379

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Dari hasil tabel di atas besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,362 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,131, yang berarti dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 13,10%.

Tabel 6.

Hasil Pengujian Regresi Sederhana Variabel Bebas (Disiplin Kerja) terhadap Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.942	1	309.942	10.569	.002 ^b
	Residual	2287.446	78	29.326		
	Total	2597.388	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Dari hasil tabel di atas dimana nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ atau lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)

Tabel 7.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.345 ^a	.119	.108	5.415

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Dari hasil tabel di atas besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,345 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,119, yang berarti dapat disimpulkan bahwa

pengaruh variabel bebas (Disiplin Kerja) terhadap Variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 11,90%

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8.
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.508	4.302		.001
	LINGKUNGAN KERJA	.259	.085	.313	.003
	DISIPLIN KERJA	.291	.102	.293	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15.508 + 0.259X_1 + 0.291X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0.259 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap kenaikan satuan variabel Lingkungan Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0.259, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 2) Nilai konstanta sebesar 0.291 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap kenaikan satuan variabel Disiplin Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0.291, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 9.
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		LINGKUNGAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.362**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	80	80
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.362**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	80	80

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

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,362 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 – 0,399 artinya variabel Lingkungan Kerja memiliki tingkat hubungan yang rendah terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 10.
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.345**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	80	80
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.345**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	80	80

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

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,345 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 – 0,399 artinya variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang rendah terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11.

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.215	.194	5.14657

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,463 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 12.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.362 ^a	.131	.120	5.37870

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,362 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 36,20% sedangkan sisanya sebesar (100-36,20%) = 63,80% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 13.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.345 ^a	.119	.108	5.41537

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,345 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 34,50% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 34,50\%) = 65,50\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 14.
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.215	.194	5.14657

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,463 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 46,30% sedangkan sisanya sebesar $(100-46,30\%) = 53,70\%$ dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 15.
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24.629	3.020		.000
	LINGKUNGAN KERJA	.300	.087	.362	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Berdasarkan pada hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $3.432 > 1.991$ dan nilai p value < Sig. 0,05 atau $0,01 < 0,05$, maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 16.
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.425	3.850		.000
	DISIPLIN KERJA	.343	.105	.345	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Berdasarkan pada hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $3.251 > 1.991$ dan nilai p value < Sig. 0,05 atau $0,02 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 17.
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557.875	2	278.938	10.531	.000 ^b
	Residual	2039.512	77	26.487		
	Total	2597.388	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi25, 2023

Berdasarkan pada tabel ANOVA di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $10.531 > 3.11$, dan nilai p value < Sig.0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,508 + 0,259X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,362. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,362 atau sebesar 36,20%, sedangkan sisanya sebesar 63,80% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau $3,432 > 1,991$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Elok Peraga. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, dan Nur Sodik (2021) Mengatakan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT National Finance, dilihat dari hasil pengujian hipotesis nilai t hitung > t tabel atau $10,830 > 2,024$ yang artinya H_0 ditolak H_1 diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,508 + 0,291X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,345. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,345 atau sebesar 34,50%. Sedangkan sisanya sebesar 65,50% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau $3,251 > 1,991$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Elok Peraga. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2018) Mengatakan variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas, dilihat dari hasil pengujian hipotesis nilai t hitung > t tabel atau $6,454 > 2,011$ yang artinya H_0 ditolak H_1 diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,508 + 0,0259X_1 + 0,291X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,463. Artinya variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,463 atau sebesar 46,30%. Sedangkan sisanya sebesar 53,70% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $10,531 > 3,11$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada CV Elok Peraga. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Doni Irawan, Gatot Kusjono, dan Suprianto (2021) Mengatakan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Kecamatan Serpong, dilihat dari hasil pengujian hipotesis nilai F hitung > F tabel atau $199,835 > 3,18$ yang artinya H_0 ditolak H_3 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan diatas dan dari hasil analisis menggunakan *software SPSS Versi 25* mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari hasil penelitian nilai t hitung $> t$ tabel atau ($3,432 > 1,991$). Hasil uji regresi besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,362 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,131, yang berarti dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 13,10%. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $>$ dari t tabel atau ($3,251 > 1,991$). Hasil uji regresi besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,345 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,119, yang berarti dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (Disiplin Kerja) terhadap Variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 11,90%. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,02 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau ($10,531 > 3,11$). Dengan hasil regresi $Y = 15.508 + 0.259X_1 + 0.291X_2$ dan juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Chairul. 2018. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan." *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 4 (1): 40–56.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. 2020. "Kinerja Karyawan: Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT. Asahi Indonesia". In *Forum Ekonomi* 22(1): 130-137.
- Febrianti, Sasti, Vidia. 2017. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Ekonomi*, 145–55.
- I P. A. Septiawan, K. K. Heryanda. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Indonesia* 4 (1): 174–84.
- Ikhsan Sahlan, Nurul, Peggy A. Mekel, Irvan Trang, and Cabang Airmadidi. 2015. "Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado." *Jurnal EMBA* 3 (1): 52–62.
- Kusmiyatun, Sarah Dwi, and Sonny Sonny. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan." *Jurnal Renaissance* 6 (1): 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>.
- Pratami, T, R Purnama, and B Widjajanta. 2018. "17586-37551-1-Sm" 18 (1): 23–26.
- Rahayu, Dewi, Muhamad Azis Firdaus, and Rachmatullailay Tinakartika Rinda. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 2 (4): 601.
- Ramadhan, Kevin Arasy. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Finnet Indonesia). *Journal of Chemical Information and Modeling*. Vol. 110.

- Sarwani, Sarwani. 2017. "The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees." *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 6 (2): 81–89.
- Sri Indah Fadilah. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero)." Skripsi UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA 53 (9): 1–65.
- Suryani, Ni kadek, and John Foeh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Academia : Accelerating the World's Research.
- Yuliana, Maftri, Leonardo Budi, and Edward Gagah. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran." *Journal of Management* 3 (3): 1–11.
- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Ke 1. Riau: Zanafa Publishing
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Anang, Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi Ke 1. Yogyakarta: Deepublish
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA
- Hamali, A.Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Enam Belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- R. Supomo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Yrama Widya.
- Sarinah dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group