



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PITS KOTA TANGERANG SELATAN

¹Alivia Sugiana, ^{2*}Tarwijo

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

aliviasugiana21@gmail.com, dosen01476@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT PITS Kota Tangerang Selatan secara parsial maupun simultan. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 38%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,645 > 2,007$). Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 49,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,198 > 2,007$). Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 3,465 + 0,334X_1 + 0,584X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 52,9%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($30,712 > 3,18$).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to find out the influence of Work Discipline and Physical Work Environment on employee performance at PT PITS South Tangerang partially or simultaneously. Analytical techniques use statistical statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of Work Discipline significantly affect Employee Performance by 38%, hypothesis tests obtained t calculate $>$ t table or ($5,645 > 2,007$). Physical Work Environment significantly affects Employee Performance by 49,9%, hypothesis tests obtained t calculate $>$ t table or ($7,198 > 2,007$). Work Discipline and Physical Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with regression equation $Y = 3,465 + 0,334X_1 + 0,584X_2$. The contribution of influence is 52,9%, the hypothesis test obtained F calculates $>$ F table or ($30,712 > 3,18$).

Keywords: Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung kepada kemampuan sumber daya manusia nya. Apalagi di era society 5.0 ini yang dimaknai dengan tinginya persaingan diberbagai sektor dan mengharuskan manusia untuk menguasai serta memanfaatkan teknologi, sehingga sumber daya manusia menjadi hal yang penting bagi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum adalah manusia yang ada di dalam lingkungan perusahaan untuk bekerja, yang memiliki potensi untuk melaksanakan kegiatan perusahaan. Tetapi manusia yang merupakan Pegawai bagi suatu perusahaan ini, terkadang sering diabaikan sebagai aset

berharga. Tidak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa Pegawai yang hanya bisa ditekan untuk mengoptimalkan Kinerja agar tercapainya visi dan misi perusahaan. Namun, itu pandangan yang kurang tepat, Pegawai merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan atau diduplikat oleh manusia lain, karena pada hakikatnya tiap-tiap manusia diciptakan oleh Tuhan sang Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus dijaga, dikembangkan, dilatih dan diarahkan sehingga menciptakan manusia yang terampil dan menjadi timbal balik yang optimal bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala

kebutuhannya, terutama kebutuhan yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai tersebut sendiri. Seperti faktor yang berpengaruh pada sumber daya manusia salah satunya adalah disiplin kerja yang berkualitas dan lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dengan baik.

Penelitian ini dilakukan di PT Pembangunan Investasi Tangerang Selatan (Persero) selanjutnya disingkat menjadi PT PITS, PT PITS ini merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). PT PITS tersebut bergerak di bidang Pengelolaan Air Minum, Pengelolaan Transportasi Limbah Medis dan Pasar, yang didirikan dengan maksud memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat, memberikan pelayanan untuk mengangkut limbah sampah medis dari beberapa rumah sakit di Tangerang Selatan dan memberikan pelayanan pada pasar bersih. Oleh sebab itu, perusahaan sangat membutuhkan Kinerja Pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan pihak manajemen perusahaan harus menyiapkan sumber daya manusia yang memadai yang siap untuk melayani pelanggan dan dapat memberikan kepuasan pelayanan kepada pelanggan dan meningkatkan keuntungan perusahaan, sehingga diperlukan hasil Kinerja yang mencukupi untuk memperolehnya.

Berdasarkan data informasi tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian berjudul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PITS Kota Tangerang Selatan".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Afandi (2018:83), berpendapat bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing

dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

2. Disiplin Kerja

Menurut pendapat Yuritanto (2022:18), "Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku untuk menaati peraturan-peraturan yang telah disepakati dan berlaku disetiap tempat kerja sehingga tidak dibenarkan untuk melanggarnya seperti dengan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku, serta organisasi memberikan sanksi bagi Pegawai yang tidak disiplin".

3. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sarwono dalam Sudaryo, dkk (2018:50) "Lingkungan Kerja Fisik adalah berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap pegawai atau Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target".

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Silaen (2018:18) mengemukakan bahwa "Penelitian kuantitatif yaitu metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial".

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	54	40	50	44,11	2,899
Lingkungan Kerja Fisik	54	39	50	43,63	3,110
Kinerja Karyawan	54	39	50	43,69	3,441
Valid N (listwise)	54				

Disiplin Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 40 dan *varians maximum* 50 dengan *mean score* sebesar 44,11 dengan standar deviasi 2,899.

Lingkungan Kerja Fisik diperoleh *varians* minimum sebesar 39 dan *varians maximum* 50 dengan *mean score* sebesar 43,63 dengan standar deviasi 3,110.

Kinerja Pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 39 dan *varians maximum* 50 dengan *mean score* sebesar

43,69 dengan standar deviasi 3,441.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda *Coefficients*^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,465	5,279		,656	,515
Disiplin Kerja	,334	,145	,281	2,306	,025
Lingkungan Kerja Fisik	,584	,135	,528	4,325	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,465 + 0,334X_1 + 0,584X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 3,465 diartikan jika disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 3,465 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,334, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,334 maka

kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,334 point.

- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,584, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar 0,584 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,584 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil pengujian koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,616**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	54	54
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,616**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	54	54

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,616 artinya disiplin kerja memiliki

hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.

		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	,706**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	54	54
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	54	54

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,706 artinya Lingkungan Kerja Fisik

memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,529	2,363

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,739 artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja

pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 ^a	,380	,368	2,736

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,380 artinya disiplin kerja memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 38% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 ^a	,499	,489	2,459

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,499 artinya lingkungan kerja fisik

memiliki kontribusi pengaruh sebesar 49,9% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,529	2,363

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,529 artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,405	5,730		1,990	,052
	Disiplin Kerja	,732	,130	,616	5,645	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,645 > 2,007), dengan demikian hipotesis pertama

digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,579	4,750		2,017	,049
	Lingkungan Kerja Fisik	,782	,109	,706	7,198	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,198 > 2,007), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diterima.

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	342,923	2	171,461	30,712	,000 ^b
Residual	284,725	51	5,583		
Total	627,648	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (30,712 > 3,18), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,616 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 38%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,645 > 2,007). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,706 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,198 > 2,007). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 3,465 + 0,334 X_1 + 0,584 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,739 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,9% sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (30,712 > 3,18). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diterima.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai korelasi sebesar 0,616 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 38%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,645 > 2,007). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PITS Kota Tangerang Selatan.
- Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,706 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,198 > 2,007). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan

antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT PITS Kota Tangerang Selatan.

- c. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,739 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,9% sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (30,712 > 3,18). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT PITS Kota Tangerang Selatan.

2. Saran

- a. Perusahaan sebaiknya menetapkan aturan atau cara yang lebih baik lagi agar para Pegawai lebih disiplin dan tingkat ketidakhadiran (absen) rendah.
- b. Perusahaan sebaiknya menyediakan alat peredam suara di setiap ruangan agar ruang kerja tetap kondusif dan Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, sehingga tidak mengganggu pekerjaan Pegawai.
- c. Pimpinan Perusahaan harus lebih memperhatikan para Pegawainya agar lebih disiplin dalam bekerja, misalnya masuk kantor lebih awal dan pulang tepat waktu, agar lebih teratur dalam mengelola waktu sehingga Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan perusahaan lebih maksimal lagi dan disarankan pimpinan lebih memperhatikan lingkungan di sekitar dimana para Pegawai bekerja agar Kinerja Pegawai semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

Aditama, Roni Angger. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator, Ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyanti, M. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 1(1), 66-72).
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Chalimi, A.N.F. (2021). Aplikom Statistik Berbasis SPSS. Kediri: Lembaga Chakra Brahmanda Lentera.
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, uji F, R²). Bogor: Guepedia.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3).
- Dea, G. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *Journal Social Science and Business*.
- Hamsani. (2020). *Organizational Citizenship Behavior di Bank Syariah*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A.A. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*. Surabaya Helath BOOK Publishing.
- Ilham, Mukhamad. (2019), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan

- Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 7(2), 509-512.
- Iriawan, H. (2019). *Manajemen Merek & Kepuasan Pelanggan. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Manajemen.*
- Josiah, T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(1), 11-20.
- Kasmir, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Raja Grafindo Persada.*
- Krisnandi H, Efendi S, Sugiono E. (2019). *Pengantar Manajemen. Jakarta: LPU-UNAS.*
- Kumala, D. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.*
- Manurung, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerald Garden Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 4(3), 1-9.
- Mulyono. (2018). *Berpretasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu. Yogyakarta: CV. Budi Utama.*
- Munir, M. (2020). *Monograf Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat. Purwokerjo: CV. Pena Persada.*
- Paiman. (2019). *Teknik Analisis Korelasi dan Regresi Ilmu-Ilmu Pertanian. Yogyakarta: UPY Press.*
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339-345.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik) (Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung.*
- Purnomo, A.K.. (2019). *Pengelolaan Riset Ekonomi jadi Mudah dengan IBM SPSS. Surabaya: Jakad Publishing.*
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Ramdani, F. (2019). *Kuriositas: Metode Ilmiah Penelitian Teknologi Informasi. Malang: UB Press.*
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834-845.
- Robbin, Stephen P. And Mary Coulter. 2019. *Manajemen. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.*
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. (Edisi Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.*
- Sandora, M & Permadani, V, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. XYZ Rokan Hulu Riau. *Ekonomi dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. 12(14), 454-467.
- Sari, F. (2018). *Metode dalam Pengambilan Keputusan. Yogyakarta: CV. Budi Utama.*
- Sedarmayanti. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.*
- Seta, A. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cipta Media Nusantara.*
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara,*

- Sinambela, L.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, E.S. (2021). *Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Perbankan Syariah Terhadap Market Share Aset Perbankan Syariah di Indonesia*. Sukoharjo: CV. Tahta Media Group.
- Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Suamah, M. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Keuangan pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia*.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Ari Wibowo & Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA. Bandung.
- Sumardi. (2020). *Teknik Pengukuran dan Penilaian Hasil Belajar*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Suryani, N. L. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bangkit Maju Bersama di Jakarta*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3),419.
- Susilowati, E., & Andayani, K.V. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59-69.
- Sutiah. (2018). *Pengembangan Model Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Sidoarjo: Nizmia Learning Center.
- Sutrisno, Edi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). *Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Taryo, (2021). *Metode Penelitian Administrasi*. Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Unika Atma Jaya.
- Wilda, F.E. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indonesia Pustaka: Sidoarjo.
- Yuritanto. (2022). *Iklan Komunikasi: Kompetensi Disiplin Terhadap Pegawai*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.