



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang

Rana Winata¹, Sri Mulyani²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: ranawinata499@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima Februari 2024

Disetujui Maret 2024

Diterbitkan April 2024

Keywords:

Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of physical work environment and work discipline on employee performance at PT Penta Valent Tangerang Branch. The method used is quantitative. The sampling technique was partial and obtained a sample of 50 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 the Physical Work Environment has a partial effect on Employee Performance with the regression equation $Y=14.622+0.664X_1$ and the coefficient of determination of 47.1% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.542 > 2.010)$. Work Discipline has a partial effect on Employee Performance with the regression equation $Y=1.676+0.943X_2$ and the coefficient of determination of 73.7% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(11.588 > 2.010)$. Physical Work Environment and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y=0.377+0.174X_1+0.807X_2$. The coefficient of determination is 47.7% while the remaining 52.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(71.844 > 2.800)$.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel secara parsial dan diperoleh sampel sebanyak 50 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 Fisik berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,622 + 0,664X_1$ serta nilai koefisien determinasi sebesar 47,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,542 > 2,010)$. Disiplin Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,676 + 0,943X_2$ serta nilai koefisien determinasi sebesar 73,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,588 > 2,010)$. Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,377 + 0,174X_1 + 0,807X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,7% sedangkan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(71,844 > 2,800)$.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia bisnis saat ini semakin intens, memunculkan rivalitas yang semakin sengit antar perusahaan. Fenomena ini terjadi karena perusahaan dihadapkan pada tekanan untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam hal teknologi, produk, dan sumber daya manusia. Adanya

persaingan ini juga mempercepat pertumbuhan ekonomi, terlihat dari bertambahnya jumlah perusahaan yang bergerak dalam sektor barang dan jasa. Hal ini mengakibatkan perlunya persaingan antar perusahaan, yang pada gilirannya menuntut keberadaan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Saat ini, setiap perusahaan diharapkan memiliki sumber daya manusia yang superior agar dapat bersaing secara efektif. Dalam menjalankan aktivitasnya, setiap perusahaan selalu berfokus pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dengan tujuan utama memaksimalkan keuntungan dan mengurangi biaya operasional seoptimal mungkin. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan menggunakan sumber daya yang memiliki keunggulan kompetitif, dan salah satu aspek kunci adalah sumber daya manusia.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Nitisemito (2012), mengemukakan Lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna udara, dan suara. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, sedangkan menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik adalah yaitu semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana terdapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Budianto & Katini (2015), lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Hal ini di dukung oleh penelitian dari Kristiadi *et al.*, (2019), Kustanto & Harsoyo (2019), serta Rumasukun *et al.*, (2019) yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja tentu memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan agar target realisasi kinerja bisa tercapai atau terpenuhi. Menurut Arifai (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja pada karyawan sangat di butuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah di capai bila tidak ada disiplin kerja. dan Menurut Hasibuan (2014 : 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam hubungan disiplin kerja dengan kinerja menurut Hasibuan (2012 : 193) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Penelitian Mulyasari (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Suryono (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sejalan juga dengan penelitian oleh Sani (2018), menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik dinyatakan kurang baik mengenai penerangan pegawai saat kerja malam. Keamana saat berkerja dinyatakan kurang baik dikarenakan seperti keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai. Dan kebersihan yang kurang baik juga sangat mengganggu dalam berkerja. Disiplin melaksanakan tugas yang diberikan belum cukup baik dikarenakan masih ada keterlambatan untuk mengerjakan surat izin layak kendaraan.

Berdasarkan hasil penelitian Suryono (2017), disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian Syahida & Suryani (2018), dan penelitian Kustanto & Harsoyo (2019) secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja Fisik

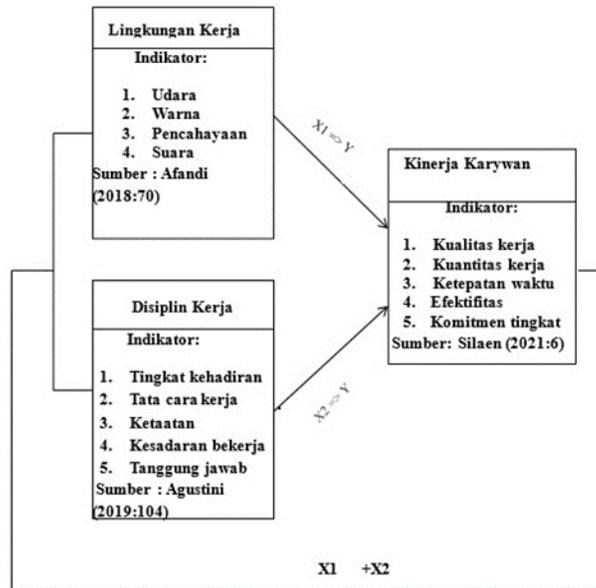
Menurut Sedarmayanti (2018:26) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dilingkungan sekitarnya dima seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Sarwono (2005:86) dalam Yoyo Sudaryo (2018:48) lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:335) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja yang sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan”. Handoko dalam Sinambela (2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin juga merupakan tindakan untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai.

Kinerja Karyawan

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.” Prawirosento dalam Sinambela (2016:481), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

1. $H_{01}:\beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang.
 $H_{a1}:\beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT

Penta Valent Cabang Kota Tangerang.

2. $H_{o2} : \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang.
 $H_{a2} : \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang.
3. $H_{o3} : \beta_3 = 0$: Tidak Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang.
 $H_{a3} : \beta_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama pada PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang

METODE PENELITIAN

Sifat penelitian ini adalah Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:13) menjelaskan bahwa "Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data kongkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan." Menurut Sugiyono (2016:14) "penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih." Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 50 orang pada perusahaan PT Penta Valent Cabang Tangerang. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 orang pada PT. Penta Valent Cabang Tangerang. Dengan demikian teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan. Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2017:251) bahwa "Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%". Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017:252) bahwa "Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama- sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.687 ^a	.471	.460	4.26341	.471	42.803	1	48	.000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 maka dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-47,1\%) = 52,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.858 ^a	.737	.731	3.00906	.737	134.286	1	48	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,737 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 73,7 % sedangkan sisanya sebesar $(100-73,7\%) = 26,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.691 ^a	.477	.466	3.86189	.477	43.753	1	48	.000

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

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,477 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,7 % sedangkan sisanya sebesar $(100-47,7\%) = 52,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.622	4.183		3.496	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.664	.101	.687	6.542	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(6,542 > 2,010)$ Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.676	3.480		.482	.632
	Disiplin Kerja	.943	.081	.858	11.588	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,588 > 2,010$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $<$ $0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^{aF}						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1243.691	2	621.845	71.844	.000 ^b
	Residual	406.809	47	8.656		
	Total	1650.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($71,844 > 2,800$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $<$ $0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar $0,687$ artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,471$ atau sebesar $47,1\%$ sedangkan sisanya sebesar $52,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,542 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien korelasi sebesar $0,858$ artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,737$ atau sebesar $73,7\%$ sedangkan sisanya sebesar $26,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,588 > 2,010$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 0,377 + 0,174 X_1 + 0,807 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar $0,691$ artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar $47,7\%$ sedangkan sisanya sebesar $52,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F

hitung $>$ Ftabel atau ($71,844 > 2,800$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Lingkungan Kerja Fisik berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,687 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,542 > 2,010$). Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,858 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 73,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($11,588 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,377 + 0,174X_1 + 0,807X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,691 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,7% sedangkan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($71,844 > 2,800$).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016 *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Juniyati, R. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triplus Hitech (*Doctoral dissertation, Prodi Manajemen*).
- Kartini, K. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Southlinks Country Club Batam (*Doctoral dissertation, Prodi Manajemen*).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Kustini, E., & Hidayat, C. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Tera INTIDATA. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 198-206.
- Latifah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Packing PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut) (*Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi*).
- Maspeke, R. R., Pioh, N., & Undap, G. (2017). Manajemen Dana Desa Dalam Meningkatkan Pembangunan Di Desa Doloduo Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow. *JURNAL EKSEKUTIF*, 2(2).
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisser.
- Nisa, R. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta (Studi Kasus Guru pada SMPN 232 dan SMPN 74 Jakarta Timur) (*Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Rahmawati, L. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan instruktif terhadap kinerja karyawan penggilingan padi ud. Lancar jaya madiun (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo*).
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 30-36.
- Subagyo, dkk. 2018. *Akuntansi Manajemen Berbasis Desain*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 51-57.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo, M. A., & Fitriyani, F. (2022). Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Kompensasi dan Burnout pada Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Getasan). *ProBank*, 1(1), 75-90.