

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. INTER DIGITAL SOLUTIONS

Alfa Fadhila¹, Isep Amas Priatna²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ Alfafadhila12@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01629@unpam.ac.id

Abstract

This research, titled "The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at CV. Inter Digital Solutions," aims to analyze the impact of these two factors on employee performance, both individually and collectively. Conducted in West Jakarta, the research employed a quantitative associative method, gathering data through observations and questionnaires completed by 71 respondents using a saturated sampling technique. Data analysis utilized simple and multiple regression tests alongside hypothesis testing. The findings reveal that the work environment significantly affects employee performance (t -value = 4.762, significance = 0.000), as does work discipline (t -value = 5.986, significance = 0.000). Simultaneously, these factors exhibit a combined significant influence (F -value = 42.630, significance = 0.000). The coefficient of determination indicates that the work environment accounts for 49.2% of the variance in employee performance, work discipline for 55.6%, and both variables together for 74.7%, with the remainder attributed to external factors. The research concludes that a conducive work environment and strong work discipline significantly enhance employee performance at CV. Inter Digital Solutions

Keywords: *Work Environment; Work Discipline; Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Inter Digital Solutions." Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Inter Digital Solutions Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner yang disebarakan kepada 71 responden menggunakan teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan uji regresi sederhana, uji regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($4,762 > 1,994$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($5,986 > 1,994$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($42,630 > 3,120$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja sebesar 49,2% (adjusted R Square = 0,492), oleh disiplin kerja sebesar 55,6% (adjusted R Square = 0,556), dan secara simultan oleh kedua variabel sebesar 74,7% (adjusted R Square = 0,747), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Inter Digital Solutions Jakarta Barat

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Karena banyaknya suatu persaingan dalam mencari lapangan pekerjaan yang membutuhkan kompetensi dan kerja yang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi dan semakin termotivasi untuk bekerja.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dimana lingkungan kerja dapat memengaruhi perilaku-perilaku dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tersebut. setiap perusahaan menginginkan karyawan yang dapat sungguh-sungguh bekerja dan dapat hasil yang memuaskan, karena dari adanya kinerja yang baik dari semua karyawan dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai visi yang sudah ditetapkan. Terdapat faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memegang peran penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk berkerja. Lingkungan yang nyaman pada saat kinerja akan menyebabkan karyawan merasa

senang saat berada di perusahaan. Menurut Siagian dalam Ronal dan Hotlin (2020) “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari- hari”

Tabel 1.1
Daftar Fasilitas Yang Tersedia Untuk Karyawan CV. Inter Digital

No.	Fasilitas Karyawan	Jenis Fasilitas	Kondisi
1	Sistem Pemeliharaan Kesehatan	Fisik	Kurang
2	Sistem Pengamanan	Fisik	Baik
3	Sistem Pemeliharaan Kebersihan	Fisik	Kurang
4	Ketersediaan Kotak P3K	Fisik	Baik
5	Ketersediaan Tempat Sampah	Fisik	Kurang
6	Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan Kerja	Fisik	Kurang

Sumber : CV. Inter Digital Solutions Jakarta Barat 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa diantara fasilitas fisik yang kondisinya kurang baik adalah sistem pemeliharaan kesehatan dan sistem pemeliharaan kebersihan hal ini disebabkan karena tidak adanya pemeriksaan secara berkala baik itu bagi pegawai biasa maupun tenaga kebersihan itu sendiri. Selain fasilitas non fisik juga ada fasilitas fisik yang kondisinya kurang baik pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kerja yang ada belum dilakukan dengan baik oleh petugas yang telah ditunjuk ataupun pegawai yang memakainya. Kemudian ketersediaan tempat sampah belum memadai dan belum diorganisasikan dengan baik karena tempat sampah yang diletakkan disetiap ruangan masih kurang dan cenderung kotor.

Menurut Hamali (2018) Menyatakan disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”. Disiplin kerja karyawan juga menjadi peran penting dalam mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, disiplin kerja karyawan juga untuk menunjukkan integritas seorang karyawan untuk tetap terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan. CV. Inter Digital Solutions Jakarta Barat adalah Kantor Perusahaan yang terletak di Jakarta. Alamat entitas yang terdaftar adalah Komplek Pergudangan

Duta Indah Karya Blok C No. 40-41, Jalan Daan Mogot KM. 13, Cengkareng Timur, Cengkareng, RT.10/RW.2, Rw. Buaya, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11730. Lebih lanjut informasi rinci disediakan di bagian yang sesuai bersama dengan pertanyaan yang sering diajukan. Anda juga dapat membaca ulasan pelanggan tentang CV. Inter Digital Solutions Jakarta Barat serta berbagi pengalaman Anda sendiri. Setiap pendapat sangat berharga, memberikan lebih banyak wawasan tentang perusahaan dan bisnis lain di Jakarta.

Faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Enny (2019) yaitu kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2016), “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan disiplin kerja diharapkan agar karyawan menaati peraturan dan kebijaksanaan, serta melaksanakan perintah manajemen dengan demikian produktivitas perusahaan dapat meningkat. Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Hilangnya disiplin akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas, dan dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan. Sebagai karyawan, setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun pada kenyataannya, saat ini masih terdapat karyawan yang melanggar aturan jam kerja dan tata tertib kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan ada pun sanksi hukuman

masih saja ada yang melanggar peraturan, hal ini dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Terlambat
2020	250	15	20	12	25
2021	250	17	2	5	8
2022	250	9	11	2	22
Total		41	33	19	55

Sumber: CV. INTER DIGITAL SOLUTIONS (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dari hasil data absensi karyawan pada CV. Inter Digital Solutions Jakarta Barat Jakarta Barat periode 2020-2022 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang sakit sebanyak 41 orang, karyawan yang sakit paling banyak pada tahun 2021 yaitu sebanyak 17 orang dan yang paling sedikit tahun 2020 yaitu sebanyak 9 orang. Jumlah karyawan yang izin sebanyak 33 orang, karyawan yang izin paling banyak pada tahun 2020 yaitu 20 orang dan yang paling sedikit tahun 2021 yaitu sebanyak 2 orang. Jumlah sebanyak karyawan yang alfa sebanyak 19 orang, karyawan yang alfa paling banyak pada tahun 2020 yaitu sebanyak 12 orang dan yang paling sedikit tahun 2022 yaitu sebanyak 2 orang. Jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 55 orang, karyawan yang terlambat paling banyak pada tahun 2020 yaitu sebanyak 25 orang dan yang paling sedikit tahun 2021 yaitu sebanyak 8 orang. Dari hasil data absensi diatas, kriteria izin berjumlah paling banyak yaitu 20 orang. Dengan permasalahan absensi ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Hadjrillah (2022) Menyebutkan bahwa kinerja memiliki arti sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan”. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka semakin banyak pula keuntungan yang diterima perusahaan.

Dalam proses menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas guna pencapaian suatu tujuan perusahaan, lingkungan kerja dan disiplin

kerja sangat perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dimana ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dan dengan segenap kemampuan yang dimilikinya akan berusaha bekerja dengan baik

Tabel 1.3

Penilaian Kinerja Karyawan

No	Aspek	2020		2021		2022	
		Orang Tercapai	Orang Tidak Tercapai	Orang Tercapai	Orang Tidak Tercapai	Orang Tercapai	Orang Tidak Tercapai
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai ketentuan	88	172	98	156	98	152
2	Kualitas kerja yang dihasilkan sesuai	92	168	99	153	92	158
3	Karyawan selalu termotivasi	90	170	89	165	86	164
4	Karyawan selalu optimal menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	95	165	87	167	76	174
5	Karyawan memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang belum optimal	84	176	91	163	80	170
Jumlah		360		354		350	

Sumber: CV. Inter Digital Solusiana Jakarta Barat Jakarta Barat (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan hasil kinerja karyawan masih belum memenuhi standar penilaian. Pada tahun 2020 aspek karyawan selalu termotivasi jumlah tidak tercapai sebanyak 170 orang. Pada tahun 2021 aspek kualitas kerja yang dihasilkan sesuai target jumlah tidak tercapai sebanyak 155 orang. Pada tahun 2022 aspek kualitas kerja yang dihasilkan sesuai target dan karyawan selalu termotivasi mempunyai jumlah tidak tercapai 158 orang. Artinya dari tahun 2020-2022 kedua aspek tersebut mempunyai jumlah yang tidak tercapai paling banyak yaitu 170 orang. Dengan adanya standar penilaian kinerja karyawan ini, karyawan belum mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan

Dari permasalahan di atas, jelaslah bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor fundamental yang memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat, fokus, dan produktif. Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi, seperti datang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan mematuhi peraturan perusahaan, akan berkontribusi pada penyelesaian

pekerjaan secara efektif dan efisien

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Anam (2018), mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan". Sedangkan menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019), lingkungan kerja ialah sebagai keseluruhan peralatan dan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengorganisasian kerja baik yang dilakukan satu orang maupun lebih dari satu orang.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas bisa dinyatakan lingkungan kerja ialah seluruh yang berada disekeliling karyawan ketika sedang bekerja, baik dalam bentuk fisik atau non fisik sehingga mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya

Menurut Setiawan dalam H Tjeri Hadjrillah (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan".

Menurut Hasibuan (2018), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Menurut Sari (2018) disiplin adalah sikap individu dalam mematuhi aturan, praktik kerja maupun disiplin kerja, sikap, tindakan, dan perlakuan yang sama dengan aturan perusahaan baik yang tertulis atau resmi serta tidak tertulis atau tidak resmi. Kebiasaan menjalani perbuatan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah disepakati baik yang telah terdokumentasi maupun belum terdokumentasi.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah jika

karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku maka kinerja karyawan akan terus meningkat.

Secara umum, definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya.

Menurut Benardin dan Russel dalam (Priansa, 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”.

Menurut Rahadi dalam (Nurhaningsih & Pangestu, 2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu 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 maupun etika”.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018) berpendapat valid berarti terdapat kesamaan antara data yang

terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Menurut Priyatno (2019), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner. Maksudnya adalah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tepat konsistensi jika pengukuran diulang kembali

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Priyatno (2019), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residu yang terdistribusi secara normal

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Priyatno (2018) multikolinieritas artinya antara variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna, koefisien korelasinya tinggi atau bahkan model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya

penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2018:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2018), heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Anggara (2019) analisis regresi linier sederhana merupakan cara untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen

Menurut Priyatno (2018) regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel terikat (dependen)

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Priyatno (2019) analisis korelasi sederhana adalah hubungan antara dua variabel. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan antara duavariabel tersebut

e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Gunarda (2020), Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

f. Uji Hepotesis

Menurut Payadnya (2018) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan

dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis nol. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang di buat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau salah

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1)

No. Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,874	0,235	Valid
X1.2	0,820	0,235	Valid
X1.3	0,882	0,235	Valid
X1.4	0,889	0,235	Valid
X1.5	0,830	0,235	Valid
X1.6	0,828	0,235	Valid
X1.7	0,687	0,235	Valid
X1.8	0,616	0,235	Valid

Sumber: data olahan kuesioner (2024)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh butir instrumen memiliki nilai rhitung > rtabel 0,235, maka butir instrumen dinyatakan valid, artinya seluruh instrumen pernyataan kuesioner yang digunakan tabel hasil uji validitas instrumen Lingkungan Kerja (X1) yang terdapat 8 (delapan) instrumen pernyataan menunjukkan bahwa sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

No. Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,682	0,235	Valid
X2.2	0,496	0,235	Valid
X2.3	0,704	0,235	Valid
X2.4	0,656	0,235	Valid
X2.5	0,573	0,235	Valid
X2.6	0,572	0,235	Valid
X2.7	0,576	0,235	Valid
X2.8	0,658	0,235	Valid
X2.9	0,545	0,235	Valid
X2.10	0,590	0,235	Valid

Sumber: data olahan kuesioner (2024)

Berdasarkan hasil tabel di atas seluruh butir instrumen memiliki nilai rhitung > rtabel 0,235, maka butir instrumen dinyatakan valid, artinya seluruh instrumen pernyataan kuesioner yang digunakan tabel hasil uji validitas

instrumen Disiplin Kerja (X2) yang terdapat 10 (sepuluh) instrumen pernyataan menunjukkan bahwa sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y1)

No. Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,719	0,235	Valid
Y.2	0,619	0,235	Valid
Y.3	0,763	0,235	Valid
Y.4	0,707	0,235	Valid
Y.5	0,717	0,235	Valid
Y.6	0,598	0,235	Valid
Y.7	0,643	0,235	Valid
Y.8	0,560	0,235	Valid
Y.9	0,494	0,235	Valid
Y.10	0,592,	0,235	Valid

Sumber: data olahan kuesioner (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas instrumen Kinerja Karyawan (Y) yang terdapat 10 (sepuluh) instrumen pernyataan menunjukkan bahwa, seluruh butir instrumen memiliki nilai rhitung > rtabel 0,235, maka butir instrumen dinyatakan valid, artinya seluruh instrumen pernyataan kuesioner yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penting untuk diingat bahwa reliabilitas tidak sama dengan validitas. Reliabilitas hanya menunjukkan konsistensi hasil pengukuran, sedangkan validitas menunjukkan apakah kuesioner tersebut benarbenar mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena itu, kedua aspek ini sama-sama penting dalam memastikan kualitas data yang diperoleh dari kuesioner. Jika *Cronbach Alpha* < 0,60 maka instrumen dinyatakan tidak

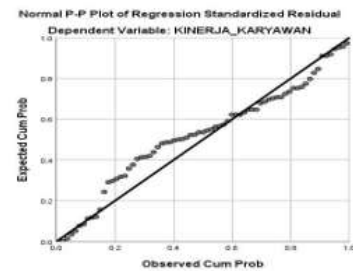
reliabel. Jika *Cronbach Alpha* > 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel

VARIABEL	CRONBATCH ALPHA	TITIK KRITIS	KETERANGAN
X1	0.921	0.600	RELIABEL
X2	0.782	0.600	RELIABEL
Y	0.884	0.600	RELIABEL

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Gambar 4.2 Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model	Tolerances ^a		VIF		Collinearity Statistics	
	Constant	Collinearity Statistic	Constant	Tolerance	VIF	Tolerance
1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2	.416	.024	2.403	.416	2.403	.416
3	.224	.045	2.232	.224	2.232	.224

Sumber: data olahan kuesioner (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 1,621 < 10 dan nilai Tolerance value 0.617 > 0,1, maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas atau lolos dari gejala multikolinieritas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
 Tabel Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.556	.543	3.742

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: data olahan Ruztanner (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, tidak terdapat gejala autokorelasi ada model regresi ini. Hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.902 yang berkisar antara 1.550 – 2.460

4) Uji Heteroskedastisitas

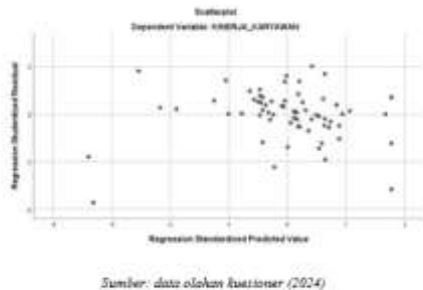
Tabel 4.15
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.822	2.848		1.344	.183
	LINGKUNGAN_KERJA	-.151	.068	-.227	-2.203	.031
	DISIPLIN_KERJA	.078	.060	.130	.872	.386

a. Dependent Variable: RESID
 Sumber: data olahan Ruztanner (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,031 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,386 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut



Gambar 4.1 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai. Ketiadaan pola penyebaran residu ini merupakan indikator penting yang menunjukkan bahwa model regresi bebas dari gangguan heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana variansi residu tidak konstan dan berubah-ubah seiring dengan nilai variabel independent

5) Uji Regresi

Tabel 4.16
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.004	2.440		6.969	.000
	Lingkungan_Kerja	.660	.087	.674	7.581	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.16 di atas, maka dapat diperoleh $Y=17,004 + 0,660 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 17.004, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel lingkungan kerja (nilai X1 adalah 0), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 17,004 poin

Nilai koefisien regresi variabel X1 (Lingkungan Kerja) adalah 0,660 bernilai positif, sehingga jika variabel Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,660 poin

Tabel 4.17
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t
1 (Constant)	3,276	4,301		,702
Disiplin_Kerja	,861	,115	,668	7,453

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,276 + 0,861X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 3,276, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel lingkungan kerja (nilai X_2 adalah 0), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,276 poin

Nilai koefisien regresi variabel X_2 (Lingkungan Kerja) adalah 0,861 bernilai positif, sehingga jika variabel Disiplin Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,861 poin

Tabel 4.18
 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	4,387	3,997		1,128	,263	
Lingkungan_Kerja	,414	,101	,423	4,108	,000	
Disiplin_Kerja	,524	,133	,600	3,952	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,387 + 0,414X_1 + 0,524X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 4,378, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X_1 dan $X_2 = 0$) maka nilai variabel dependen (nilai Y) sebesar 4,378 poin

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah 0,414 bernilai positif, sehingga jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 nilai, maka variabel kinerja

karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,414 poin. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,524 bernilai positif, sehingga jika variabel Disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,524 poin

6) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.19
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Lingkungan_Kerja	Kinerja_Karyawan
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	1	,674**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,674**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	71	71

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut, nilai koefisien korelasi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,674. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang "0,600 – 0,799", yang berarti tingkat hubungan variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.20
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Disiplin_Kerja	Kinerja_Karyawan
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	,668**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,668**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	71	71

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

Berdasarkan tabel 4.20 tersebut, nilai koefisien korelasi variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,668. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang "0,600 – 0,799", yang berarti tingkat hubungan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4. 21
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	F	Sig.	Change in R Square	F Change	Sig. Change
1	.746 ^a	.556	.447	3.742	22.892	.000		22.892	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Disiplin_kerja
 Sumber: data olahan kuisioner (2024)

Dari tabel 4.21 di atas, diketahui bahwa nilai signifikan adalah $< 0,746$, maka dikatakan bahwa korelasi antara variabel dan nilai r square = 0,556, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.447	4.11913

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja
 Sumber: data olahan kuisioner (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dipengaruhi nilai koefisien R square (R2) sebesar 0,454 atau 45,4%, jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,454 atau 45,4%, sedangkan sisanya 54,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4. 23
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.446	.438	4.15033

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja
 Sumber: data olahan kuisioner (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, dipengaruhi nilai koefisien R square (R2) sebesar 0,446 atau 44,6%, jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,446 atau 44,6%, sedangkan sisanya 55,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4. 24
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara 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	.746 ^a	.556	.443	3.742

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Lingkungan_kerja
 Sumber: data olahan kuisioner (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dipengaruhi nilai koefisien R square (R2) sebesar 0,556 atau 55,6%, jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,556 atau 55,6%, sedangkan sisanya 44,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti

8) Uji Hipotesis

Tabel 4. 25
Hasil Uji Hipotesis Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.004	2.448		6.943	.000
	Lingkungan_kerja	.000	.087	.014	7.581	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: data olahan kuisioner (2024)

Sesuai dengan tabel 4.25 di atas, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $7,581 > t$ tabel 1,995. Maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan

Tabel 4. 26
Hasil Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.275	4.381		.762	.449
	Disiplin_Kerja	.001	.116	.003	7.455	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: data olahan kuisioner (2024)

Sesuai dengan tabel 4.26 di atas, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000$

$< 0,05$ dan nilai thitung $7,455 > t_{tabel} 1,995$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis Simultan Antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1193,797	2	596,898	42,630	,000 ^b
Residual	952,092	68	14,001		
Total	2145,889	70			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja

Sumber: data olahan kuisioner (2024)

Dari tabel 4.27 di atas, dapat diketahui nilai thitung $42,630 > f_{table} 3,130$. Hal ini juga di perkuat dengan ρ yang signifikan secara statistik pada tingkat $0,005$ ($0,000 < 0,005$). Oleh karena itu hipotesis membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan dan signifikan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab – bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 17,004 + 0,660X_1$. Koefisien korelasi R sebesar $0,674$ artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar $45,4\%$, sedangkan sisanya $55,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung $4,109 > t_{tabel} 1,995$.
- Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 8,676 + 0,888X_2$, Koefisien korelasi variabel Disiplin kerja sebesar $0,668$ artinya variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai Determinasi atau kontribusi sebesar $44,6\%$,

sedangkan sisanya $55,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung $3,952 > t_{tabel} 1,995$.

- Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 4,387 + 0,414X_1 + 0,524X_2$. Nilai koefisien korelasi antara variabel terikat diperoleh $0,747$ menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi yang disebut juga kontribusi pengaruh simultan adalah sebesar $0,556$ atau $55,6\%$ sisanya sebesar $44,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai thitung $42,630 > f_{table} 0,235$
- Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar $45,4\%$. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan fisik di tempat kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terbaiknya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2010). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fauzia, A. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Fauzi, H., Rita, & Irviani. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Goyen Publishing.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamali, A. Y., & SS, M. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- [9] Puslitbang Kuantitatif. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- [11] Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (1993). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [12] Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [13] Maulidia, Z. (2019). *Efektivitas Pengguna Media Sosial Lembaga Penyalur Jasa terhadap Perekrutan Karyawan (Studi Kasus pada Yonk Jaya Motor Bandung)* (Skripsi, Program Studi Manajemen S1, Universitas Widyatama).
- [14] Sedarmayanti, H. J. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [15] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. ke-8). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [16] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- [17] Alfiah, S. N. (2018). Effect of profitability and leverage on disclosure of corporate social responsibility in Islamic commercial banks. *Journal of Finance and Islamic Banking*, 1(2), 133-149.
- [18] Anam, C. (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.
- [19] Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314-1342.
- [20] Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.
- [21] Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- [22] Nugraha, A., & Imbron, I. (2024). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Danes Karya Mandiri-Depok. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(10), 7840-7856.
- [23] Ichsan, R. N., Surlanta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- [24] Said, M. T. I., & Apriansyah, M. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada seksi verifikasi uang kertas di Perum Peruri. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 422-434.
- [25] Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.