

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANDUNG SCIENTIFIC TECHNICAL INDONESIA DI JAKARTA PUSAT

Wika Wijaya<sup>1</sup>, Ana Septia Rahman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> Wikawijaya792@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01709@unpam.ac.id

### Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of the work environment on employee performance, to understand the impact of work discipline on employee performance, and to assess the combined effect of the work environment and work discipline on employee performance. This research uses a quantitative approach with a sample of 50 respondents who are employees of PT Bandung Scientific Technical Indonesia. Data collection techniques include primary and secondary data. Data analysis techniques involve descriptive analysis, validity and reliability tests, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, linear regression analysis, correlation coefficients, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test. The analysis was conducted using SPSS, with the following research results: The work environment does not have an effect on the performance of employees at PT Bandung Scientific Technical Indonesia in Central Jakarta. This is evidenced by the t-count value > t-table or (1.904 < 2.011). This is also supported by the Sig value, <0.05 or (0.63 > 0.05). Work discipline significantly affects the performance of employees at PT Bandung Scientific Technical Indonesia. This is evidenced by the t-count value > t-table or (3.138 > 2.011). This is also supported by the Sig value, <0.05 or (0.03 < 0.05). The work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8.553 + 0.283X_1 + 0.451X_2$ . The coefficient of determination is 43.9%, while the remaining 37.2% can be influenced by other factors. The hypothesis test shows an F-count value > F-table or (18.390 > 2.800).

Keywords: Work Environment, Work Discipline and Employee Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 Responden yang merupakan karyawan PT Bandung Scientific Technical Indonesia. Teknik pengumpulan data yakni data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear, koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Dianalisis menggunakan SPSS dengan hasil penelitian sebagai berikut: Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bandung Scientific Technical Indonesia Di Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t Tabel atau (1,904 < 2,011) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig, <0,05 atau (0,63 > 0,05). Disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai PT Bandung Scientific Technical Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$  Tabel atau  $(3,138 > 2,011)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig,  $<0,05$  atau  $(0,03 < 0,05)$ . Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8.553 + 0,283X_1 + 0,451X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 43,9% sedangkan sisanya sebesar 37,2% yang dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(18.390 > 2,800)$ .

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama bagi organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia sendiri merupakan kegiatan terampil mengelola unsur manusia agar dapat menarik sumber daya manusia yang baik dan membuat mereka puas dengan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan faktor lain yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena manusia berperan sebagai penggerak dan penentu arah suatu perusahaan.

Manusia merupakan faktor yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan elemen penting bagi organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa peran manusia. Dengan begitu, baik organisasi maupun perusahaan dapat meningkatkan produktivitas maka harus memperhatikan dengan baik sumber daya manusia yang ada. Untuk mencapai hasil yang optimal, potensi seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mendukungnya para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Namun, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam mengevaluasi kinerja karyawan secara akurat.

Kinerja karyawan merupakan masalah pribadi karena setiap karyawan mempunyai keterampilan kerja yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017:67), "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja adalah catatan dampak terhadap fungsi atau aktivitas bisnis selama periode waktu tertentu dalam kaitannya dengan tujuan organisasi.

Dalam masa kinerjanya karyawan menjadi salah satu alat dalam bergeraknya suatu perusahaan. Hal ini menjadi penting karena setiap perusahaan memiliki pesaing, sehingga perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Pada kenyataannya masih ada kendala yang terjadi mengenai kinerja karyawan pada PT Bandung Scientific Technical Indonesia. Menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara menyeluruh.

PT Bandung Scientific Technical Indonesia merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam dunia alat pendidikan kesehatan kedokteran. PT Bandung Scientific Technical Indonesia memiliki keunggulan dan inovasi untuk menyediakan alat pendidikan kesehatan kedokteran yang memiliki kualitas tinggi bagi para profesional dan institusi kesehatan. PT Bandung Scientific Technical Indonesia telah membangun keunggulan layanan alat kesehatan bersifat universal. Kantor PT Bandung Scientific Technical Indonesia bertempat di Jl. Cempaka Putih Raya No. 65D, Cempaka Putih Timur, Cempaka Putih, Jakarta Pusat. Berikut hasil data pra-survey yang telah dilakukan penulis terhadap 30 karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Penilaian Kinerja Karyawan PT Bandung Scientific Technical Indonesia Jakarta Pusat Tahun 2024**

No	Unsur Penilaian	Pernyataan	Target	Responden	Ya %	Tidak %
1	Kualitas kerja	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan tepat	100%	30	80%	20%
2	Kuantitas kerja	Saya tidak perhitungan dengan waktu terhadap pekerjaan	100%	30	57%	43%
3	Pelaksanaan tugas	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab	100%	30	70%	30%
4	Tanggung jawab	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik	100%	30	77%	23%

Sumber: PT Bandung Scientific Technical Indonesia

Berdasarkan data table 1.1 di atas dari hasil pra survey terhadap 30 karyawan, rata-rata persentase hasil penilaian kinerja karyawan PT Bandung Scientific Technical Indonesia belum sesuai dengan yang diharapkan. Dapat dilihat pada unsur penilaian kualitas kerja terdapat 80% masuk dalam kriteria baik, kuantitas kerja terdapat 57% masuk dalam kriteria buruk, pelaksanaan tugas terdapat 70% masuk dalam kriteria kurang, dan tanggung jawab terdapat 77% masuk dalam kriteria kurang. Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa yang terdapat di PT Bandung Scientific Indonesia masih belum optimal.

Sebagai manusia, pekerja tidak bisa lepas dari berbagai kondisi yang ada disekitar tempat kerja yaitu lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman serta melaksanakan tugasnya sehari-hari dalam lingkungan yang optimal. Dalam hal ini, seseorang senantiasa berusaha beradaptasi dengan berbagai kondisi lingkungan. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017:30) “Bahwa kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman”.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. Apabila karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan dan merasa nyaman

pada lingkungan sekitarnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik, dan efektif, serta mendapatkan hasil yang optimal dalam bekerja. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka pegawai akan lebih disiplin, merasa lebih nyaman dalam bekerja dan beraktivitas, serta menggunakan waktu kerja secara tepat dan efektif.

Dalam bekerja, setiap karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda. Berikut data mengenai permasalahan lingkungan kerja non-fisik pada PT Bandung Scientific Technical Indonesia, dimana penulis melakukan pra-survey terhadap 30 karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Lingkungan Kerja Non-Fisik PT Bandung Scientific Technical Indonesia Jakarta Pusat Tahun 2024**

No	Indikator	Ya %	Tidak %	Responden	Target
1	Apakah Pegawai menerima dukungan dan apresiasi hasil kerja dari atasannya?	43%	57%	30	100%
2	Apakah terdapat kerja sama yang baik antar pegawai?	77%	23%	30	100%
3	Apakah terdapat komunikasi yang baik sesama pegawai?	70%	30%	30	100%

Sumber: PT Bandung Scientific Technical Indonesia

Berdasarkan table 1.2 di atas dari hasil pra survey terhadap 30 karyawan mengenai lingkungan kerja menyatakan bahwa jawaban responden menyatakan pegawai menerima dukungan dan apresiasi hasil kerja dari atasannya sebesar 43% sedangkan 57% menjawab tidak. Responden menyatakan adanya kerja sama yang baik antar pegawai 77% sedangkan 23% menjawab tidak. Dan responden menyatakan adanya komunikasi yang baik sesama pegawai 70% sedangkan 30% menjawab tidak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Bandung Scientific Indonesia belum optimal. Oleh karena itu, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting bagi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kedisiplinan para karyawannya. Karena pada dasarnya setiap perusahaan berusaha untuk mencapai keuntungan yang memuaskan.

Pencapaian tujuan tersebut harus didukung dengan kedisiplinan pegawai. Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting, sehingga semakin baik disiplin kerja pegawai maka prestasi

kerja yang dapat diberikan akan semakin tinggi, namun jika disiplin kerja yang baik tidak diterapkan maka perusahaan akan mengalami kinerja yang buruk.

Menurut Tyas (2018:174) “Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.” Kesadaran sendiri adalah sikap seseorang yang dengan sukarela mengikuti segala aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, oleh karena itu baik menaati seluruh kewajibannya atau melaksanakan seluruh kewajibannya dengan baik dan tidak dipaksakan. Kesiapsiagaan mengacu pada sikap, perilaku, dan tingkah laku seseorang sesuai dengan aturan perusahaan tertulis dan tidak tertulis.

Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dapat dinilai dari kehadirannya saja, namun juga dari sikap pegawai tersebut ketika bekerja. Pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, tidak menunda-nunda dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasannya.

Oleh karena itu kedisiplinan pegawai dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja yang terbaik bagi karyawan harus ditanamkan berdasarkan kesadaran setiap karyawan, bukan melalui paksaan, hukuman, atau pujian. Terkait dengan disiplin karyawan, berikut data karyawan PT Bandung Scientific Technical Indonesia pada tahun 2022 sampai dengan tahun 2023.

Tabel 1.3  
Data Kehadiran Karyawan PT Bandung Scientific Technical Indonesia  
Jakarta Pusat Periode 2022 s.d. 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan				%
			Terlambat	Sakit	Absen	Jumlah	
2022	50	260	1.730	218	29	1.977	7.6%
2023	50	260	1.749	206	24	2.024	7.7%

Sumber data: PT Bandung Scientific Technical Indonesia tahun 2022 s.d. 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan rendahnya disiplin kerja pada karyawan PT Bandung Scientific Technical Indonesia dalam 2 tahun terakhir yang dimana terhitung dari tahun 2022 jumlah absensi 7.6% dan pada tahun 2023 jumlah absensi menjadi 7.7% rendahnya tingkat disiplin karyawan menunjukkan bahwa rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja, dan tingkat ketaatan karyawan pada peraturan kerja yang masih sangat rendah. Hal ini

dikarenakan tidak adanya sanksi hukuman atau surat peringatan untuk memberikan efek jera pada karyawan yang melakukan pelanggaran, serta sebagai contoh bagi karyawan lainnya agar tidak melakukan pelanggaran yang sama. Hal tersebut yang dapat menjadi pengaruh dalam kinerja karyawan dan berdampak pada kualitas perusahaan.

Berdasarkan data yang telah tersedia di atas terdapat beberapa penyebab timbulnya permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan. Terdapat dugaan penyebab masalah mengenai disiplin kerja dan kehadiran. Diduga penyebabnya adalah masalah disiplin kerja dan kehadiran. Ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai akibat kehadiran cenderung menurun. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang masuk kerja lebih lambat dari waktu yang dijadwalkan perusahaan dan banyaknya pegawai yang mangkir kerja tanpa memberikan alasan. Lingkungan kerja juga diduga menimbulkan permasalahan dalam organisasi dan meningkatnya suatu kinerja. Kinerja pegawai masih kurang optimal dilihat dari sebagian karyawan yang melakukan kesalahan atau menjalankan tugasnya dengan asal-asalan.

Permasalahan yang ditemukan pada PT Bandung Scientific Technical Indonesia tentu menjadi perhatian bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Besti Liyana, Viola De Yusa, Irma Yutami (2021) Jurnal Manajemen Mandiri Saburai E-ISSN: 2722- 0117 P-ISSN: 2715- 1018 Vol. 3, No 3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras Hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan sangat kecil terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 0,4%. Kompensasi non Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 27,6%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan kompensasi non

finansial secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi

Kristin Natalia Simamora, Ivan Gumilar Sambas (2023) *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* E-ISSN: 2614-8854 Vol.6, No.6 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Taman Pendidikan Hidup Baru Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Lingkungan Pekerjaan ataupun dari kompensasi mempunyai dampak dan juga pengaruh pada kinerja masing-masing dari karyawan.

Reffi Oktavia, Jhon Fernos, (2023) *Jurnal Economina* E-ISSN: 2963-1181 Vol.2, No.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung besar ( $2,477 > 2,018$ ) dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar ( $3,450 > 2,018$ ).

Chotamul Fajri, Adinda Amelya, Suworo, Sairin (2022) *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* E-ISSN : 2614-8854 Volume 05, No. 1 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan PT. Indonesia Applicad persamaan regresi  $Y = 9,188 + 0,381 X_1 + 0,383 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,642 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan sebesar 39% sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain.

I ketut Wira Parta, Deden Ismail, Nyoman Surya Wijaya (2023) *Jurnal Pariwisata dan Bisnis* E-ISSN: 2828-3325 Vol. 02, No. 8 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nandini Jungle Resort & Spa Payangan Gianyar Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan ( $p < 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan ( $p < 0,01$ ) terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan ( $p < 0,01$ ) terhadap Kinerja Karyawan.

Siti Nur Aisah (2023) *Jurnal Ahli Muda Indonesia* P-ISSN: 2722-4406 E-ISSN: 2722-4414 Vol. 4, No. 1 Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Karawan Malang Pengujian dengan koefisien jalur pengaruh variable Pengujian dengan koefisien jalur pengaruh variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menggunakan pengujian statistik dimana nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,660 yang menunjukkan beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 66 %.

Akmaludin, Bunga Astra Gracia (2021) *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia* Volume 1, No 4 pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Hasil penelitian persamaan regresi linear sebesar  $Y = 9,229 + 0,397X_1 + 0,730X_2$ . Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, hal ini dapat diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu didapat bahwa  $70,959 > 2,39$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,10$ .

Endang Susilowati, Kemas Vivi Andayani (2021) *JIMAWA (Jurnal Ilmiah Mahasiswa)* P-ISSN: 2775-6025 E-ISSN: 2775-9296 Vol. 1, No.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat Hasil uji parsial diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel} = 12,012 > 3,16$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,050$ , artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat dengan kontribusi sebesar 29,7%.

Miranda, Hamid Halin, Meilin Veronica (2023) *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Online* ISSN: 2580-6882 Print ISSN: 2087-5304 Volume 14, No 1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Puskesmas Keramasan Palembang Hasil

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja dengan perolehan nilai koefisien positif thitung  $2,148 > 2,009$  t tabel dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,037 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara persial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Bungaran Saing dan Wahyu Hidayat (2023) Jurnal of Economic, Manajemen, and Accounting (JEMMA) P-ISSN 2615-1871 E-ISSN 2615-5850 Vol.6, No.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Jakarta. Dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) tingkat persentase variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,526 sama dengan 52,6% yang menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 52,6%.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan

dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode Chronbach alpha

$$rca = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

##### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

#### c. Analisis Regresi Linier

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda  
 Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1, x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0,662	0,279	Valid
2	0,771	0,279	Valid
3	0,749	0,279	Valid
4	0,369	0,279	Valid
5	0,726	0,279	Valid
6	0,615	0,279	Valid
7	0,644	0,279	Valid
8	0,615	0,279	Valid
9	0,573	0,279	Valid
10	0,355	0,279	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10  
 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0,348	0,279	Valid
2	0,337	0,279	Valid
3	0,394	0,279	Valid
4	0,818	0,279	Valid
5	0,323	0,279	Valid
6	0,809	0,279	Valid
7	0,850	0,279	Valid
8	0,765	0,279	Valid
9	0,824	0,279	Valid
10	0,821	0,279	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 11  
 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0,635	0,279	Valid
2	0,583	0,279	Valid
3	0,641	0,279	Valid
4	0,664	0,279	Valid
5	0,348	0,279	Valid
6	0,689	0,279	Valid
7	0,742	0,279	Valid
8	0,873	0,279	Valid
9	0,748	0,279	Valid
10	0,467	0,279	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja Karyawan diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12  
 Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
1	Lingkungan kerja	0,804	0,600	Reliabel
2	Disiplin kerja	0,818	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,832	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13  
 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16054625
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.069
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

Bedasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat Asymp.Sig (2-Tailed) untuk uji dua variabel yaitu 0,084 sehingga lebih besar dari 0,05 atau 0,084 > 0,05 maka data pada penelitian ini berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14  
 Hasil Uji Multikolinearitas

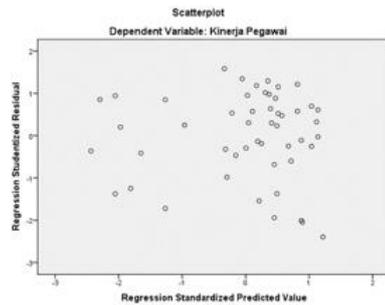
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	8.553	4.206		2.033	.048		
	Lingkungan kerja	.283	.149	.274	1.904	.063	.578	1.731
	Disiplin Kerja	.451	.144	.451	3.138	.003	.578	1.731

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

Dari hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja sebesar dan disiplin kerja sebesar 0,578 dimana masing-masing variabel bernilai tolerance lebih besar dari 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 1.731 dimana masing-masing nilai VIF tersebut kurang dari 10 . Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

**Gambar 4. 4**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot**

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik Scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

4) Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Durbin Watson**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.663 <sup>a</sup>	.439	.415	3.22709	1.898

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

Bedasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, bahwa nilai DurbinWatson sebesar 1,898 yang berada diantara interval 1.550-2.460. Maka, dapat dinyatakan bahwa model regresi ini adalah tidak ada autokorelasi

d. Uji Regresi Linier

**Tabel 4. 17**  
**Regresi Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.982	3.998		3.747	.000		
	Lingkungan kerja	.586	.123	.567	4.769	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel tersebut, maka dapat diperoleh

Nilai konstanta sebesar 14.982 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja Karyawan (Y) sebesar 14.982.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,586 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,586

**Tabel 4. 18**  
**Regresi Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.293	4.059		2.782	.008		
	Disiplin Kerja	.629	.112	.629	5.607	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

Nilai konstanta sebesar 11.293 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) bernilai 0 maka telah terdapat nilai pada kinerja Karyawan (Y) sebesar 11.293.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,629 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,629

**Tabel 4. 19**  
**Regresi Berganda Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.553	4.206		2.033	.048		
	Lingkungan kerja	.283	.149	.274	1.904	.063	.578	1.731
	Disiplin Kerja	.451	.144	.451	3.138	.003	.578	1.731

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

Nilai konstanta sebesar 8.553 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) maka kinerja karyawan (Y) tetap terbentuk sebesar 8.553 atau jika nilai lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya = 0 maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai 8.553 yang artinya kinerja karyawan akan tetap berjalan baik meskipun lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diberikan kurang.

Variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,283 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,283 poin.

Nilai disiplin kerja (X2) sebesar 0,451 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1),

maka setiap perubahan 1 poin pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai(Y) sebesar 0,451 poin

oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 20  
 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Lingkungan kerja	Kinerja karyawan
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.567**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,567 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sedang

Tabel 4. 21  
 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,629 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah kuat.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663	.439	.415	3.22709

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja pegawai  
 Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) di atas dapat diartikan bahwa angka R Square sebesar 0,439 atau sama dengan 43,9%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 43,9% maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar (100-43,9%) = 37,2% yang dapat dipengaruhi

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 23

Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.553	4.206		2.033	.048		
	Lingkungan kerja	.283	.149	.274	1.904	.063	.578	1.731
	Disiplin Kerja	.451	.144	.451	3.138	.003	.578	1.731

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai  
 Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel tersebut di peroleh nilai t hitung < t tabel atau (1,904 < 2,011). Hal tersebut diperkuat dengan nilai sig > 0,05 atau (0,063 > 0,05). Dengan demikian maka H0 diterima dan H1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bandung Scientific Technical Indonesia

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel tersebut di peroleh nilai t hitung > t tabel atau (3,138 > 2,011). Hal tersebut diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,03 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bandung Scientific Technical Indonesia

Tabel 4. 24  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.036	2	191.518	18.390	.000 <sup>b</sup>
	Residual	489.464	47	10.414		
	Total	872.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan kerja  
 Sumber: Hasil Output SPSS Versi 24, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel tersebut diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (18.390 > 2,800), hal ini juga diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bandung Scientific Technical Indonesia

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan beberapa kesimpulan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bandung Scientific Technical Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$  Tabel atau  $(1,904 < 2,011)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig,  $<0,05$  atau  $(0,63 > 0,05)$ .
- b. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bandung Scientific Technical Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$  Tabel atau  $(3,138 > 2,011)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig,  $<0,05$  atau  $(0,03 < 0,05)$ .
- c. Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bandung Scientific Technical Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  Tabel atau  $(118,390 > 2,800)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig,  $<0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi. Malang: Ae Publishing.
- [2] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [3] Masram, M., & Mu'ah, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis Dan Praktis. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama.
- [4] Muliana, A., & Dwiyanto, I. (2020). Manajemen: Dasar-Dasar Konsep Dan Aplikasi. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- [5] Nainggolan, N. T. (2021). Manajemen Kinerja: Teori, Konsep, Dan Implementasi. Jakarta: Cv Pustaka Cendekia Utama.
- [6] Nitisemito, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gajah Mada University Press
- [7] Pratama, A. Y. (2020). Manajemen: Teori Dan Aplikasi (Edisi 5). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [8] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Manajemen: Prinsip Dan Aplikasi Kontemporer (Edisi 18). Jakarta: Erlangga.
- [9] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). Manajemen: Prinsip Dan Aplikasi Kontemporer (Edisi 19). Jakarta: Erlangga.
- [10] Salam, S. (2019). Manajemen: Teori Dan Aplikasi. Pustaka Cendekia Utama, Bandung.
- [11] Sedarmayanti, D. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu.
- [12] Sedarmayanti, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu.
- [13] Sedarmayanti, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu.
- [14] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. Bandung : Refika Aditama.
- [15] Simamora, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 6). Deepublish, Yogyakarta.
- [16] Sutrisno, I. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu.
- [17] Wijayanti, W. (2020). Manajemen: Teori Dan Praktik (Edisi 2). Yogyakarta: Cv Pustaka Cendekia Utama.
- [18] Aisah, S.N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. Jami: Jurnal Ahli Muda Indonesia. Aksara.
- [19] Akmaludin, A., & Gracia, B.A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (Bbppmpv) Bisnis Dan Pariwisata. Jurnal Ilmiah Perkusi.
- [20] Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Applicad. Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan.
- [21] Lilyana, B., Yusa, V.D., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt.Rudant Maju Selarat. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (Jmms).
- [22] Miranda, M., Halin, H., & Veronica, M.S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.Puskesmas Keramasan Palembang. Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis.
- [23] Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Economina.