

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SATIRA UTAMA SATU CABANG TANGERANG

Nurlaeli Auliya Fitriyani¹, Styo Budi Utomo²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ auliyafitriyani33@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01759@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on the performance of PT Satira Utama Satu employees. This research tests it partially or simultaneously using quantitative methods, with data collection carried out using several methods including literature study, documentation and questionnaires. The techniques used in this research use descriptive statistical analysis techniques, data quality testing and simple linear regression analysis. As for the research results, based on the t test, it is known that the value of the Work Environment variable (X1) is 1.711 and the t table is 1.676 ($Df = n-k-1$) so ($52-2-1=49$) So the conclusion can be drawn that H_0 is rejected and H_a is accepted, namely the Work Environment variable (X1) which partially has a significant influence on employee performance (Y) at PT Satira Utama Satu. It is known that the value of the Development variable (X2) is 5.206 and the t table is 1.676 ($Df = n-k-1$) so ($52-2-1=49$) and is also supported by the t count > t table. So the conclusion can be drawn that H_0 is rejected and H_a is accepted, namely that the Work Environment variable (X1) partially has a significant influence on employee performance (Y) at PT Satira Utama Satu. the calculated f value > f table, so the basis for the calculation is $df = (n - k - 1)$ so that f table is 3.19, then we get calculated $f > f$ table ($20.401 > 3.19$) with a score p value < Sig. 0.05, which in this study is ($0.000 < 0.05$), so finally H_3 in the study is accepted and H_0 is rejected, which in this study has a significant impact on the independent variables on employee performance at PT Satira Utama Satu. Based on quantitative multiple regression analysis, it was concluded that $Y = 29,303 + 0.081 (X1) + 0.497 (X2)$ from the results of the multiple linear regression analysis, it was found that the Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) variables had a linear effect on the Employee Performance variable (Y). And with the correlation coefficient R value of 0.674, it can be concluded that this value is in the range 0.60 - 0.799, so the level of relationship between the variables Work Environment (X1) Work Discipline and (X2) and Employee Performance (Y) there is a strong level of relationship. The R result is 0.674, so in this case it is concluded that the Work Environment variable (X1) and the Work Discipline variable (X2) have an effect on the Employee Performance variable (Y) by 67.42% while $(100 - 67.4\%) = 32.6\%$ influenced by other factors

Keywords: Work Environment, Work Discipline and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Satira Utama Satu Cabang Tangerang. Penelitian ini menguji secara parsial maupun simultan dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode diantaranya studi kepustakaan, dokumentasi dan angket. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa statistik deskriptif, uji kualitas data dan analisis regresi

linear sederhana. Adapun hasil penelitian Berdasarkan Uji t maka diketahui bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah sebesar 1,711 dan t tabel sebesar 1,676 (Df = n-k-1) jadi (52-2-1=49) Maka dapat di diatarik kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha di terima yang mana yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Satira Utama Satu. diketahui bahwa nilai variabel Pengembangan (X2) adalah sebesar 5,206 dan t tabel sebesar 1,676 (Df = n- k-1) jadi (52-2-1=49) dan di dukung juga dengan t hitung lebih > t tabel. Maka dapat di diatarik kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha di terima yang mana yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Satira Utama Satu. diketahui kembali bahwa menjadi dasar pengukurannya adalah nilai f hitung > f tabel maka dasar perhitungannya adalah $df = (n - k - 1)$ sehingga f tabel adalah 3,19 , maka didapatkan f hitung > f Tabel (20,401 > 3,19) dengan skor p value < Sig. 0,05 yang mana dalam penelitian ini (0,000 < 0,05) maka terakhir adalah H3 dalam penelitian di terima dan Ho ditolak yang mana dalam penelitian ini terdapat dampak yang signifikan pada variabel independen terhadap kinerja karyawan pada PT Satira Utama Satu. Berdasarkan analisis kuantitatif regresi berganda disimpulkan $Y = 29.303 + 0,081 (X1) + 0,497 (X2)$ dari hasil analisis regrenis linier berganda tersebut diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara Linear. Dan pada nilai koefisien kolerasi R sebesar 0,674 maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut berada di rentang 0,60 - 0,799 maka tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja dan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) terdapat tingkat hubungan yang kuat. hasil R di dapatkan sebesar 0,674 maka dalam hal ini di simpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,42% seadngkan $(100 - 67,4\%) = 32,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Diera sekarang persaingan global yang semakin memuncak mengakibatkan perusahaan harus bersaing secara sehat demi menjadi suatu perusahaan yang terbaik baik dalam segi produknya maupun kualitas pelayanannya, namun dalam hal ini banyak hal yang di lakuka oleh perusahaan dalam mencapai hal tersebut yaitu dengan memastikan kenyamanan dari pada setiap karyawannya, seperti hal nya dalam menyediakan inventaris kantor yang layak dan memdai sehingga membantu karyawan mengerjakan secara nyaman yang akan mempengaruhi dari pada kinerja karyawan tersebut, dan segi lain adapun disiplin kerja menjadi tolak ukur bagi kinerja karyawan dalam mencapai kinerja kerja yang di harapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaannya

Adapun lingkungan kerja dalam perusahaan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berkerja, lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan dalam mepapai target kerja yang diharapkan, lingkungan kerja seperti rekan-rekan yang saling mendukung, dan fasilitas kantor

yang memadai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih optimal.

Pada PT Satira Utama Satu terdapat fenomena lingkungan non fisik pada karyawannya yang mana mencerminkan dinamika interaksi sosial dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Di perusahaan ini, hubungan antar karyawan ditandai oleh komunikasi yang terbuka dan kolaborasi yang baik, meskipun terkadang muncul tantangan dalam menyelesaikan konflik interpersonal. Dukungan manajemen terhadap pengembangan karyawan melalui lingkungan kerja dan program peningkatan keterampilan juga menjadi faktor penting, meskipun beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan mental mereka. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance) menjadi perhatian utama, di mana beberapa karyawan merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga sulit untuk menjaga keseimbangan tersebut. Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan keterlibatan karyawan berpotensi meningkatkan

kepuasan kerja, tetapi perlu diimbangi dengan upaya untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam lingkungan kerja yang positif.

Tabel 1.1
Data kinerja Karyawan PT Satira Utama Satu tahun 2024

No	Tujuan Strategis	KPI/Target	Bebas%e	Target	Capaian
1	Menerapkan SOP dalam bekerja	Penerapan SOP 80%	90%	80%	50%
2	Pengurangan Biaya Operasional	Pengurangan Biaya 85%	90%	85%	50%
3	Meningkatkan pemastian dan penjualan produk	Peningkatan Pemastian 88%	90%	88%	50%
4	Pengolaan SDM	Pengolaan SDM 70%	80%	70%	60%
5	Meningkatkan efektifitas dan efisiensi Kinerja	Peningkatan Efektifitas dan Efisiensi 75%	80%	75%	70%
6	Meningkatkan Inovasi Kerja	Peningkatan Inovasi Kerja 80%	85%	80%	50%

Sumber Data : Data Kinerja Karyawan pada PT Satira Utama Satu Tahun 2024

Berdasarkan data di atas maka di simpulkan adalah capaian target kinerja karyawan belum maksimal yang mana pada tiap indikator belum mencapai target yang di berikan seperti pada indikator pertama capaian target yang diharapkan 80% sedangkan capaian yang tercapai hanya 50%, dan pada inidikator kedua capaian target yang diharapkan 85% namun capaian hanya 50% sama hal nya pada indikator ke tiga capaian yang diharapkan adalah 88% namun capaian jutsru hanya 50% saja dan pada indikator keempat target yang diharapkan adalah 80% namun capaian hanya namun capaian hanya 60% pada target indikator ke lima target yang diharapkan 80% namun capaian hanya 70% dan pada indikator ke enam target yang diharapkan adalah 85% namun yang tercapai hanya 50% saja.

Terdapat fenomena kinerja karyawan di PT Satira Utama Satu menunjukkan dinamika yang kompleks, dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. kinerja karyawan di perusahaan ini cenderung fluktuatif, dengan peningkatan yang terlihat pada tahun-tahun tertentu, namun juga mengalami penurunan yang signifikan pada tahun-tahun berikutnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja, di mana lingkugan kerja dan pengembangan keterampilan menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas.

Namun, tantangan seperti kurangnya komunikasi yang efektif dan dukungan

manajemen terhadap kesejahteraan mental karyawan masih menjadi kendala

Tabel 1.2
Prasurvey Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT Satira Utama Satu tahun 2024

Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
Suasana Kerja	Susana kerja yang buruk membuat lingkungan kerja terasa kurang nyaman	90%	10%
Hubungan Dengan Rekan Kerja	Tidak terjalinnya emosional yang baik dengan rekan kerja membuat suasana kerja yang buruk	97%	3%
Hubungan Antar Bawahan dengan Pimpinan	Adanya kesenjangan sosial membuat hubungan antara bawahan dan pimpinan menjadi canggung satu sama lain	60%	40%
Tersedianya Fasilitas Kerja	Falitas yang tidak memadai membuat susana kerja yang kurang baik	87%	13%

Sumber Data: Prasurvey Lingkungan Kerja pada PT Satira Utama Satu

Berdasarkan tabel di hasil prasurvey di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada pertanyaan pada indikator pernyataan pertama terkait susana kerja yang buruk membuat lingkungan kerja terasa kurang nyaman 90% responden menjawab ya dan 10% lagi reponden menjawab tidak, sedangkan pada pernyataan dari indikator ke dua terkait Tidak terjalinnya emosional yang baik dengan rekan kerja membua suasana kerja yang buruk 97% karyawan menjawab ya dan 3% karyawan menjawab tidak, pada indikator pernyataan ke tiga yaitu Adanya kesenjangan sosial membuat hubungan antara bawahan dan pimpinan menjadi canggung satu sama lain 60% responden menjawab ya dan 40% karyawan lagi menjawab tidak, dan pada pernytaan terakhir terkait Falitas yang tidak memadai membuat susana kerja yang kurang baik 87% responden menjawab ya dan 13% karyawan lagi menjawab tidak.

Sedangkan pada disiplin kerja karyawan adapun dalam hal ini terdapat fenomena fluktuasi persentase kehadiran ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebijakan perusahaan, kondisi kesehatan, atau motivasi karyawan. Penurunan yang konsisten di beberapa bulan menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan. Di sisi lain, kenaikan pada bulan-bulan tertentu menunjukkan potensi untuk perbaikan jika langkah-langkah yang tepat diterapkan. Perusahaan perlu fokus pada strategi untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan untuk mencapai tingkat kehadiran yang lebih stabil dan tinggi di masa mendatang.

Tabel 1.3
 Data Disiplin Kerja PT Satira Utama Satu 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Aifa	Telat	Ijin	Total	Presentase
Absensi Karyawan Tahun 2023						
Januari	32	1	1	1	3	10%
Februari	32	2	1	0	3	10%
Maret	32	2	0	1	3	10%
April	32	1	1	1	3	10%
Mei	32	1	2	1	4	13,3%
Juni	32	1	2	1	4	13,3%
Juli	32	1	2	1	4	13,3%
Agustus	32	1	0	1	2	6,6%
September	32	0	1	0	1	3,3%
Oktober	32	2	0	0	2	6,6%
November	32	1	1	0	2	6,6%
Desember	32	1	0	0	1	3,3%

Bulan	Jumlah Karyawan	Aifa	Telat	Ijin	Total	Presentase
Absensi Karyawan Tahun 2023						
Januari	32	1	1	0	2	6,6%
Februari	32	0	1	0	1	3,3%
Maret	32	2	0	0	2	6,6%
April	32	1	1	1	3	9,3%
Mei	32	2	0	0	2	6,6%
Juni	32	0	2	1	3	9,3%
Juli	32	0	0	2	2	6,6%
Agustus	32	0	2	1	3	9,3%
September	32	1	0	0	1	3,3%
Oktober	32	1	1	1	3	9,3%
November	32	0	0	1	1	3,3%
Desember	32	1	0	0	1	3,3%

Bulan	Jumlah Karyawan	Aifa	Telat	Ijin	Total	Presentase
Absensi Karyawan Tahun 2024						
Januari	32	1	0	1	2	6,3%
Februari	32	1	0	1	2	6,3%
Maret	32	1	0	1	2	6,3%
April	32	2	0	1	3	9,3%
Mei	32	1	0	0	1	3,3%
Juni	32	2	0	0	2	6,3%
Juli	32	1	0	1	2	6,3%
Agustus	32	3	0	1	4	12,5%
September	32	2	0	0	2	6,3%
Oktober	32	3	2	0	5	15,6%
November	32	1	1	0	2	6,3%
Desember	32	1	1	0	2	6,3%

Sumber Data: Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT Satira Utama Satu Tahun 2022 - 2024

Berdasarkan data absensi pada periode tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 dapat disimpulkan adalah pada setiap tahunnya absensi mengalami perubahan yang naik turun seperti pada tahun 2022 yang mana pada bulan januari, februari, maret, dan april presentase absensi karyawan PT Satira Utama Satu berada pada 10% sedangkan pada bulan mei, juni, juli justru mengalami kenaikan presentase yaitu 13,3%, dan pada bulan agustus juga justru mengalami penurunan yaitu pada 6,6% dan pada bulan september juga mengalami penurunan yaitu 3,3% dan pada bulan oktober dan november mengalami kenaikan kembali yaitu adalah 6,6% dan kembali mengalami penurunan pada bulan desember yaitu 3,3% pada data absensi tahun 2023 presentasi absensi selalu mengalami perubahan yang sama namun hanya berkisar dari 3,3%, 6,6% sampai dengan puncak paling tingginya adalah 10%, namun berbeda dengan data absensi karyawan pada tahun 2024 pada bulan oktober justru mengalami kenaikan absensi yang cukup serius dan harus segera ditangani yang mana pada bulan tersebut kenaikan absensi karyawan mencapai 16,6%.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sanjaya, R. (2020:12) “Lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Ini merujuk pada keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik dan tidak dapat ditangkap secara langsung oleh panca indera. Namun, lingkungan ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan antar rekan kerja dan interaksi dengan atasan”. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Ini mencakup suasana kerja yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. (Suwardi & Daryant, 2018:15).

Adapun menurut Panggabean, R., et al. (2021:22) “Lingkungan kerja non fisik mencakup semua kondisi yang terjadi terkait hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, serta hubungan sesama rekan kerja”. Aspek ini sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kolaborasi antar karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan ini mencakup interaksi sosial dan dinamika yang terjadi di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Noorainy, A., 2017:10)

Menurut Amrizal (2019: 18) “Lingkungan kerja non fisik meliputi semua situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik antar sesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan. Ini menunjukkan bahwa interaksi sosial di tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan”.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah suatu situasi yang sehubungan dengan hubungan kerja seperti antara karyawan dan rekannya, karyawan dan atasannya dan karyawan dengan bawahannya ini yang dimaksudkan lingkungan kerja non fisik

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan diri secara ikhlas mengikuti aturan- aturan yang ada serta menjalankan norma-norma yang berlaku di sebuah wadah atau lingkungan baik itu lingkungan kerja, lingkungan Pendidikan atau lingkungan

umum. Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Semakin seseorang disiplin dalam bekerja maka secara otomatis memberikan dampak positif harus terhadap lingkungan dan rekan kerja, maka dari itu setiap perusahaan pasti menekankan pada karyawan yaitu harus mentaati aturan-aturan perusahaan dan apabila terjadi pelanggaran maka adanya sanksi dari perusahaan itu sendiri, hal tersebut dilakukan demi terwujudnya tujuan perusahaan serta terciptanya tanggung jawab sesama karyawan. Sedangkan menurut, Afandi (2018:12) Disiplin kerja adalah sesuatu sarana untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang secara keseluruhan terhadap apa yang telah dilakukan dalam waktu tertentu. Kesuksesan kinerja tidak terlepas dari orang penting kesungguhan seseorang dalam melakukan tugas tugas disebuah perusahaan atau organisasi tersebut.

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2018:480) kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Casio dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:481) kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Validitas adalah tingkat di mana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkatan batas sejauh mana suatu pengukuran secara konsisten mengukur berapapun hasil pengukuran yang dilakukan. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat seberapa skor-skor dalam jawaban yang diperoleh dari seorang responden itu akan menjadi sama jika responden tersebut diperiksa ulang dengan tes yang sama dalam kesempatan yang berbeda

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi uji normalitas apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2018)

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). (Ghozali, 2018).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

c. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Tahap-tahap dalam rancangan pengujian hipotesis ini dimulai dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a), pemilihan tes statistik,

perhitungan nilai statistik dan penetapan tingkat signifikan

d. Analisis Regresi Linier

Metode regresi berganda (Multiple Regression) dilakukan terhadap model yang diajukan peneliti dengan menggunakan Software SPSS untuk Memprediksi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berartikemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,741	0,275	Valid
	X1.2	0,667	0,275	Valid
	X1.3	0,783	0,275	Valid
	X1.4	0,731	0,275	Valid
	X1.5	0,688	0,275	Valid
	X1.6	0,684	0,275	Valid
	X1.7	0,745	0,275	Valid
	X1.8	0,785	0,275	Valid
	X1.9	0,723	0,275	Valid
	X1.10	0,705	0,275	Valid

Sumber : Data Olah SPSS 2024

Berdasarkan tabel hasil uji di atas terhadap variabel lingkungan kerja X1 memiliki 14 pertanyaan dan pada tabel tersebut di dapatkan kesimpulan bahwa R hitung lebih besar dari R tabel (rhitung > rtabel), yang mana r tabel adalah sebesar0,275 maka dapat di tarik kesimpulan bahwa pernyataan pada penelitian yang dilakukan dinyatakan valid.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Ket
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,714	0,275	Valid
	X2.2	0,735	0,275	Valid
	X2.3	0,778	0,275	Valid
	X2.4	0,734	0,275	Valid
	X2.5	0,778	0,275	Valid
	X2.6	0,687	0,275	Valid
	X2.7	0,806	0,275	Valid
	X2.8	0,762	0,275	Valid
	X2.9	0,687	0,275	Valid
	X2.10	0,753	0,275	Valid

Sumber : Data Olah SPSS 2024

Berdasarkan tabel hasil uji diatas terdapat 12 pertanyaan yang di berikan kepada 52 responden, yang mana hasilnya menunjukkan bahwa R hitung lebih besar dari R tabel (rhitung > rtabel), yang mana r tabel adalah sebesar 0,275, maka data dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Ket
Kinerja (Y)	Y1.1	0,581	0,275	Valid
	Y1.2	0,699	0,275	Valid
	Y1.3	0,454	0,275	Valid
	Y1.4	0,504	0,275	Valid
	Y1.5	0,620	0,275	Valid
	Y1.6	0,422	0,275	Valid
	Y1.7	0,671	0,275	Valid
	Y1.8	0,604	0,275	Valid
	Y1.9	0,726	0,275	Valid
	Y1.10	0,847	0,275	Valid

Sumber : Data Olah peneliti dari spss 2024

Berdasarkan tabel hasil uji diatas terdapat 10 pertanyaan yang di berikan kepada 52 responden, yang mana hasilnya menunjukkan bahwa R hitung lebih besar dari R tabel (rhitung > rtabel), yang mana r tabel adalah sebesar 0,275, maka data dapat dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Intrumen

No	Variabel	Koefisiensi Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,931	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,925	0,6	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,799	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olah SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai koefisiensi cronbach alpha sebesar 0,931 dan pada Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai koefisiensi cronbach alpha sebesar 0,925 sedangkan pada Kinerja (Y) memiliki nilai koefisiensi cronbach alpha sebesar 0,799, maka dapat di simpulkan bahwa nilai dari varibale X1,X2 dan Y lebih besardari

pada 0,60, maka data tersebut dapat dikatakan reabel

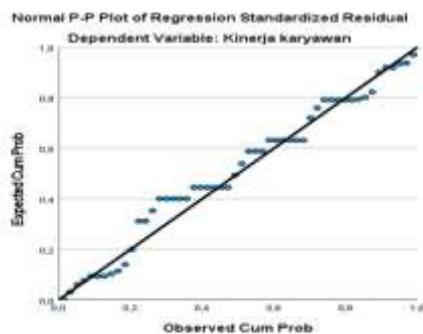
- c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.60148277
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.064
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed) ^b		.032
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c		.031
95% Confidence Interval	Lower Bound	.027
	Upper Bound	.036

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1993510611.
 Source : Olah data SPSS versi 27.2024

Dari hasil uji normalitas di atas dengan menggunakan metode kolmogorov smirnov maka ansusmsi distribusi persamaan pada uji tersebut dikatakan normal karena hasil uji memperlihatkan hasil nilai signifikan lebih besar yaitu $0,036 > 0,05$. Selain itu uji normalitas juga di uji dengan menggunakan metode grafik probability plot yang mana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebarab titik-titik residual mengikuti arah diagonal maka dalam melakukan uji tersebut peneliti menggunakan prgram spss versi 27 seperti pada gambar di bawah ini :



Sumber : Olah data SPSS versi 27.2024

Gambar 4.2
 Hasil Uji Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal yang mana hal ini dilihat dari pola titik yang menyebar disekitar garis diagonal yang

mana penyebarannya mengikuti garis diagonal maka dari itu dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi ansumsi normalitas

- 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Std.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.383	3.163		4,295	.000	
	Lingkungan Kerja	-.681	.030	-.329	-.323	.004	.562
	Disiplin Kerja	.487	.003	.847	5,986	.000	.562

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Source : Olah data SPSS versi 27.2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas maka diperoleh nilai tolerance variabale (X1) Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,552 dan pada variabel (X2) Disiplin Kerja adalah sebesar 0,552 yang mana kedua nilai diatas adalah kurang dari 1, sedangkan pada nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel (X1)

Lingkungan Kerja adalah sebesar 1,796 dan pad variabel (X2) adalah sebesar 1,482 yang artinya dari kedua variabel nilainya kurang dari 10. Maka disimpulkan bahwa model regrensi ini tidak ada multikolinieritasnya

- 3) Uji Autokorelasi

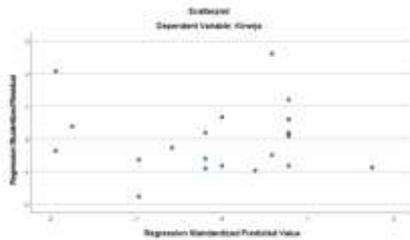
Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin- Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^b	.654	.632	.70548	1,633

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Source : Olah data SPSS versi 27.2024

Berdasarkan hasil uji diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regrensi ini dinyatakan tanpa ada autokorelasi hal ini dikuatkan dengan hasil uji durbin- watson sebesar 1,633 yang mana hasil uji ini menunjukkan nilai tersebut berada pada rentang 1,550 - 2,460

- 4) Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah data SPSS versi 27.2024

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokadistitas menggunakan scatterplot

Berdasarkan gambar diatas maka dapat kita tarik kesimpulan adalah titik titik pada scater plot tidak mempunyai pola penyebaran secara tertentu seperti naik, turun, mengelompok menjadi satu) maka dengan ini dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heterokadistitas

5) Uji Regresi

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	29,303	3,115		9,391	,000		
Lingkungan Kerja	,081	,010	,329	3,323	,004	,352	1,708
Disiplin kerja	,497	,083	,847	5,988	,000	,352	1,708

B. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber : Olah data SPSS versi 27.2024

Berdasarkan uji di atas untuk regrensi linear berganda nilai persamaannya yang digunakan berada pada kolom B (Koefesien) , maka persamaan linear adalah $Y = 29.303 + 0,081 (X1) + 0,497 (X2)$ dari hasil analisis regrenis linier berganda tersebut diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara Linear

Nilai konstanta sebesar 29,303 mempunyai arti bahwa apabila variabel Pelatiha (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap yaitu 29,303.

Nilai Lingkungan Kerja (X1) 0,081 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerjai (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X1) akan

mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,081

Nilai Disiplin Kerja (X2) 0,497 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,497

6) Koefisien Korelasi

Tabel 4.18
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Lingkungan Kerja	Kinerja karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,235**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,235**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

Sumber : Olah data SPSS versi 27.2024

Berdasarkan hasil uji di atas maka dapat disimpulkan nilai koefisien kolerasi adalah sebesar 0,235 yang mana nilai tersebut berada pada interval pada tingkat pada rentang 0,60 - 0,799 yang dapat diartikan bahwa tingkat hubungan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.19
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Disiplin kerja	Kinerja karyawan
Disiplin kerja	Pearson Correlation	1	,628**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,628**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

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

Sumber : Olah data SPSS versi 27.2024

Berdasarkan hasil uji di atas maka dapat disimpulkan nilai koefisien kolerasi adalah sebesar 0,628 yang mana nilai tersebut berada pada interval pada tingkat pada rentang 0,60 - 0,799 yang dapat diartikan bahwa tingkat hubungan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 20
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,454	,432	,76546

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah data SPSS versi 27 2024

Berdasarkan hasil uji di atas didapatkan nilai signifikan f change 0,001 lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berhubungan terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara simultan maupun bersama sama. Pada variabel simultan diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,674 maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut berada di rentang 0,60 - 0,799 maka tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja dan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) terdapat tingkat hubungan yang kuat

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,235 ^a	,055	,034	,91892

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah data SPSS versi 27 2024

Berdasarkan uji yang sudah dilakukan di atas maka di dapatkan kesimpulan bahwa hasil R di dapatkan sebesar 0,235 maka dalam hal ini di simpulkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,0% sedangkan (100 - 23,5%) = 76,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 22
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,628 ^a	,394	,362	,75585

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah data SPSS versi 27 2024

Berdasarkan uji yang sudah dilakukan di atas maka di dapatkan kesimpulan bahwa

hasil R di dapatkan sebesar 0,628 maka dalam hal ini di simpulkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,5% sedangkan (100 - 62,8%) = 37,2 % dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.23
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,454	,432	,76546

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah data SPSS versi 27 2024

Berdasarkan uji yang sudah dilakukan di atas maka di dapatkan kesimpulan bahwa hasil R di dapatkan sebesar 0,674 maka dalam hal ini di simpulkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,42% sedangkan (100- 67,4%) = 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.24
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Error		
1	(Constant)	46,771	1,522		30,744	,000
1	Lingkungan Kerja	,008	,004	,211	1,711	,093

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah data SPSS versi 27 2024

Berdasarkan Uji diatas maka diketahui bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah sebesar 1,711 dan t tabel sebesar 1,676 (Df = n-k-1) jadi (52-2-1=49) Maka dapat di diatarik kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha di terima yang mana yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Satira Utama Satu

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Sigma		
1 (Constant)	25,837	4,788			4,980	,000
Disiplin Kerja	,728	,302	,525	,528	2,376	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 c. Model: 1
 d. Data: SPSS version 27.0, 2024

Berdasarkan Uji di atas maka diketahui bahwa nilai variabel Pengembangan (X2) adalah sebesar 5,206 dan t tabel sebesar 1,676 ($Df = n-k-1$) jadi ($52-2-1=49$) dan di dukung juga dengan t hitung lebih > t tabel. Maka dapat di di tarik kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a di terima yang mana yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Satira Utama Satu.

Tabel 4.26
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	28,308	2	14,154	28,401	,000
Residual	24,388	49	,498		
Total	44,692	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
 c. Model: 1
 d. Data: SPSS version 27.0, 2024

Berdasarkan hasil di atas maka dapat diketahui kembali bahwa menjadi dasar pengukurannya adalah nilai f hitung > f tabel maka dasar perhitungannya adalah $df = (n - k - 1)$ jadi ($52-2-1=49$) sehingga f tabel adalah 3,19 , maka didapatkan f hitung > f Tabel ($20,401 > 3,19$) dengan skor p value < Sig. 0,05 yang mana dalam penelitian ini ($0,000 < 0,05$) maka terakhir adalah H_3 dalam penelitian di terima dan H_0 ditolak yang mana dalam penelitian ini terdapat dampak yang signifikan pada variabel independen terhadap kinerja karyawan pada PT Satira Utama Satu

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka didapatkan beberapa kesimpulan diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan metode uji t, maka disimpulkan

bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah sebesar 1,711 dan t tabel sebesar 1,676 ($Df = n-k-1$) jadi ($52-2-1=49$) Maka dapat di di tarik kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a di terima yang mana yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Satira Utama Satu. Dan pada nilai variabel Pengembangan (X2) adalah sebesar 5,206 dan t tabel sebesar 1,676 ($Df = n-k-1$) jadi ($52-2-1=49$) dan di dukung juga dengan t hitung lebih > t tabel. Maka dapat di di tarik kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a di terima yang mana yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Satira Utama Satu..

- b. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji F maka disimpulkan kembali bahwa menjadi dasar pengukurannya adalah nilai f hitung > f tabel maka dasar perhitungannya adalah $df = (n - k - 1)$ sehingga f tabel adalah 3,19 , maka didapatkan f hitung > f Tabel ($20,401 > 3,19$) dengan skor p value < Sig. 0,05 yang mana dalam penelitian ini ($0,000 < 0,05$) maka terakhir adalah H_3 dalam penelitian di terima dan H_0 ditolak yang mana dalam penelitian ini terdapat dampak yang signifikan pada variabel independen terhadap kinerja karyawan pada PT Satira Utama Satu.
- c. Berdasarkan analisis kuantitatif regresi berganda disimpulkan $Y = 29,303 + 0,081(X1) + 0,497(X2)$ dari hasil analisis regrenis linier berganda tersebut diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara Linear. Dan pada nilai koefisien kolerasi R sebesar 0,674 maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut berada di rentang 0,60 - 0,799 maka tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja dan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) terdapat tingkat hubungan yang kuat. hasil R di dapatkan sebesar 0,674 maka dalam hal ini di simpulkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,42%

seadngkan (100- 67,4%) = 32,6%
dipengengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, Pandi. (2018). Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, Vol.1, No. 1, Halaman 1-20.
- [2] Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- [3] Anggraini, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Bank Index Selindo KC.
- [4] Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia (JEBI)*, 15(1), 1-12.
- [5] Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press. ISBN 978-602-61486-9-8.
- [6] Astrinasari, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.
- [7] Bumi Aksara.Fitriani, Sukarni Aprianinur, dan Nurjaya. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja
- [8] Cushway, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [9] Daft, Richard L. (2020). *Manajemen*. Cengage Learning.
- [10] Darmadi, & Ratna Sari. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Economic, Accounting,*
- [11] Dessler, Gary. (2023). *Human Resource Management*. Pearson Education. Fitriani, Sukarni Aprianinur, dan Nurjaya. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Griffin, Ricky W. (2021). *Manajemen* (edisi ke-13). Cengage Learning.
- [12] Hasibuan, Malayu S.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [14] Haryanto, R. (2019). *Manajemen*. Duta Media Publishing. Hamzali et al., (2022), *Manajemen*.
- [15] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson. Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- [16] Sanjaya, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
- [17] Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- [18] Sinambela, Lijan Poltalk. (2018). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [19] Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [20] Sobirin, D. M., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di
- [21] KPO PT. BPR Cipatujah Jabar). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 83-91.
- [22] Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- [23] Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [24] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [25] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [27] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [28] Suryani, K., Indartono, S., & Supriyadi, D. (2021). *Manajemen dan Fungsi- Fungsinya*.