

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REKSO NASIONAL FOOD CABANG EDUTOWN BSD

Ahmad Setiawan¹, Siti Aprilliani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹setiawan.ahmad@icloud.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02494@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD either partially or simultaneously. The method used is the Quantitative Associative method. The population in this study were all employees of PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD. The sampling technique used was the saturated sample method with a sample of 62 respondents. The data analysis method uses simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and F test. The results of this research show that there is a positive and significant influence of the work environment on employee performance at PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 16.016 + 0.400X_1$. The correlation value is 0.662 (strong). The coefficient of determination value is 43.8%. The tcount value is 6.842 > ttable 2.000 with a significance of $0.000 < 0.05$. There is a positive and significant influence of Work Discipline on employee performance at PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 14.083 + 0.440X_2$. The correlation value is 0.691 (strong). The coefficient of determination value is 47.7%. The t value is 7.403 > t table 1.988 with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously there is a positive and significant influence of the Work Environment and Work Discipline on employee performance at PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 11.130 + 0.229X_1 + 0.290X_2$. The correlation value is 0.751 (strong). The coefficient of determination value is 56.5%. Fcount value 38.256 > Ftable 4.00 with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work environment; Work Discipline; Employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Asosiatif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan sampel sebanyak 62 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,016 + 0,400X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,662 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 43,8%. Nilai thitung 6,842 > ttabel 2,000 dengan

signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=14,083+0,440X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,691 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 47,7%. Nilai thitung $7,403 > t_{tabel} 1,988$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=11,130+0,229X_1+0,290X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,751 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 56,5%. Nilai Fhitung $38,256 > F_{tabel} 4,00$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT. Rekso Nasional Food sebagai salah satu pelaku usaha makanan dimana yang sudah banyak cabang yang didirikannya mulai di dalam Negri, PT. Rekso Nasional Food terus memperkuat pangsa pasar dalam Negri dengan menciptakan produk makanan yang lebih menarik dan rasa yang lebih enak untuk di hidangkan kepada costumer. Maka PT. Rekso Nasional Food bertekan menjadi Restoran Nomor 1 untuk cepat saji dan konsisten dengan menjaga produk yang digunakan dan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Dalam menyelaraskan visi dan misi PT. Rekso Nasional Food harus terus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya karyawan dituntut memiliki disiplin kerja yang baik karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan dan hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2015:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada

hubungan baik antar karyawan, antar karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan, kebersihan di ruang lingkup kerja maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang lebih baik, kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja. secara fisiologi karyawan dengan tingkat tekanan kerja yang tinggi dapat mengalami gangguan fisik seperti halnya akan mengakibatkan sulit tidur, perubahan metabolisme, hilang selera makan, perut mual, tekanan darah dan detak jantung meningkat, gangguan pernapasan, sakit kepala, telapak tangan yang berkeringat, dan gatal – gatal. Secara psikologis, timbul ketidakpuasan kerja yang diikuti dengan adanya tekanan pada emosi seperti cemas, mudah tersinggung, atau mudah marah, bad mood, muram, bosan dan sikap kasar.

Suasana lingkungan kerja seringkali menimbulkan perasaan bosan dan frustrasi pada karyawannya dikarenakan kondisi dan rutinitas dimana setiap hari berurusan dengan costumer hal ini berkaitan dengan masalah lingkungan kerja yaitu kenyamanan dan kebersihan disekitar lingkungan kerja yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dan menurunkan semangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pencapaian bersaing telah mengarah ke munculnya bidang yang dikenal sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan kultur organisasi yang mendorong inovasi. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat berperan penting bagi perusahaan untuk kenyamanan bekerja karyawan maupun costumer yang akan datang ke restoran.

Tabel 1.1
 Lingkungan Kerja Pada PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown

Indikator	Harapan Perusahaan	Realita	Keterangan
Suhu Udara	Suhu di dalam ruangan sudah seimbang dan bisa membuat nyaman karyawan	Suhu di dalam ruang sudah sesuai dengan keinginan karyawan	Sesuai
Kebisingan	Suara dari mesin tidak mengganggu fokus karyawan	Karyawan merasa sedikit terganggu dengan suara bising yang berasal dari mesin produksi	Tidak sesuai
Penerangan	Disetiap area lingkungan kerja sudah memiliki penerangan yang baik	Semua area sudah memiliki penerangan yang baik	Sesuai
Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	Memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan melakukan proses produksi	Sesuai
Keamanan di Tempat Kerja	Tersedianya alat pelindung diri bagi karyawan dan APAR di setiap ruangan	Karyawan merasa kurang aman dalam bekerja karena minimnya Alat pelindung diri dan APAR disetiap ruangan	Tidak sesuai

Sumber : Data PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown (2024)

Dari tabel diatas , dapat disimpulkan bahwa dari 5 indikator Lingkungan kerja bahwa terdapat 2 indikator yang belum tercapai sesuai dengan harapan perusahaan , yaitu pada indikator kebisingan dan Keamanan di Tempat Kerja, Realita di area kantor masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan terganggu karena lingkungan yang belum aman sepenuhnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Disamping itu lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan kenyamanan serta akan membuat para pekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja saja tetapi juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal itu dikarenakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2017:163). Menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan Merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai alat berkomunikasi dengan para

karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah di tetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh susasa kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya organisasi. Dari hasil pengumpulan data awal berupa absensi karyawan PT. Rekso Nasional Food periode 2019 – 2023 pada tabel berikut.

Tabel 1.2
 Data Absensi PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jam kerja/Ship	Kondisi Absensi			Terlambat	Jumlah	Persentase Karyawan Yang Telat
			Ship Pagi	Ship Siang	Ship Malam			
2019	59	8 jam	12	10	7	3	29	10,3%
2020	60	8 jam	12	10	7	5	29	17,2%
2021	55	8 jam	8	9	3	3	20	15%
2022	55	8 jam	8	9	3	4	20	20%
2023	62	8 jam	12	12	7	4	31	12,9%

Sumber data : PT. Rekso Nasional Food Cabang edutown (2024)

Menurut Mangkunegara (2015:22) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Setiap perusahaan maupun organisasi memandang pentingnya arti tingkat kinerja. Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat pendapatan perkapita dan standar kehidupan adanya tekanan-tekanan dari tingkat inflasi, persoalan-persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran dan upaya pemeliharaan perusahaan. Pentingnya peningkatan kinerja disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat kinerja yang tinggi akan dapat meningkatkan benefit perusahaan yang selanjutnya akan menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain.

Organisasi sebagai alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan karyawan, meskipun demikian organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup

organisasi tersebut melalui kinerja. Pencapaian kinerja digabung dengan kebutuhan pegawai hendaknya menjadi perhatian setiap organisasi. PT. Rekso Nasional Food menilai kinerja karyawan terjadi dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi pendapatan setaip tahun. Berikut ini tabel tentang hasil Target pendapatan dan realisasi pendapatan PT. Rekso Nasional Food dari tahun 2019 sampai 2023 :

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan Pada PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown Tahun 2019-2023

Jenis Pekerjaan	Tahun (Orang)				
	2019	2020	2021	2022	2023
Produksi ayam dalam 1 jam sebanyak 108 ayam goreng dengan suhu 166 ^o	2	3	2	1	1
Pembuatan daging sapi untuk burger selama 40 detik dengan suhu mesin 218 ^o	3	2	1	1	1
Pembuatan daging ayam untuk burger selama 2.5 menit dengan suhu 184 ^o	2	2	3	2	1
Pembuatan burger selama 25 detik terhitung dari mulai oderan masuk	1	3	1	1	1
Pelayanan untuk drive true 120 detik setelah melakukan pembavaran	3	5	5	3	2
Total	11	15	12	8	6

Sumber Data : PT . Rekso Nasional Food Cabang Edutown (2024)

Dari tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang masih kurang kinerjanya semakin hari semakin berkurang, jika dilihat dari perhitungan waktu pekerjaan yang diterapkan oleh Perusahaan maka terlihat dari disiplin kerja, jika karyawan disiplin untuk mematuhi aturan waktu masuk kerja, waktu istirahat kerja dan waktu untuk masuk setelah istirahat maka target waktu pekerjaan yang si targetkan oleh Perusahaan akan mudah dengan tercapai. Seperti yang kita lihat di table semakin tahun kinerja karyawan mengalami peningkatan di karenakan karyawan yang sudah mulai disiplin dengan waktu, selain itu juga di tunjang dengan lingkungan kerja fisik yang dimana mesin dan suasana di dalam ruang produksi sangat mendukung untuk membantu mempermudah karyawan melakukan pekerjaanya. Sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja kerja dengan suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman sesuai dengan standart operasional.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Suhendar, Irfan Rizka Akbar, Journal of Research and Publication Innovation (2024), ISSN 2985-4768, Vol. 2, No. 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonalds Pondok Aren Tangerang Sama – sama menggunakan variabel X2 Disiplin Kerja dan varibel Y Kinerja Karyawan Tidak menggunakan Variabel X1 Lingkungan Kerja kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan

persamaan regresi $Y = 12,614 + 0,645 X1$. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh efek positif dan signifikan dengan persamaan regresi $Y = 15.954 + 0.473 X2$.

Andrew M.C Mamesah , Lotje Kawet , Victor P.K Lengkong , Jurnal Emba (2016) , ISSN 2303 – 1174 , Vol. 4 No.3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. Sama – Sama menggunakan Variabel Lingkungan Kerja , Disiplin kerja , Dan kinerja karyawan. Perbedaan teori yang digunakan Tidak menggunakan variabel Loyalitas. Dari hasil penelitian ini Loyalitas kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Viren Muhammad Setiawan, Dudung Abdurahman, Jurnal Prosising Manajemen(2019), ISSN Vol. 5 No . 1, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia Persero Bandung. Penggunaan Judul yang sama Perbedaan pada Objek penelitian. Teori yang digunakan. Dapat memperkuat keinginan untuk meneliti suatu permasalahan karena adanya penelitian – penelitian lain yang relevan.

Marsel Mario Minggu, Victor P.K Lengkong, Farlane S. Rumokoy, Jurnal Emba, ISSN 2303- 1174, Vol .7 No. 1 Januari 2019 , Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. AIR Manado. Sama-sama mencari pengaruh yang signifikan pada variabel. Dan sama menggunakan variabel lingkungan kerja pada X1. Tidak menggunakan variabel komitmen Mendapatkan hasil yang signifikan dari penelitian ini. Menghasilkan pekerja yang lebih kompeten dalam pekerjaannya.

Herlina Lusiana, Firdaus, ISSN 2476-9576, Vol.4 No.1 April 2018, Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan) Independent: -Disiplin -Lingkungan kerja -Kinerja karyawan Dilakukan pada tahun 2018. Obyek PT. Tanjung selatan makmur jaya. Kemampuan koefisien menunjukan perubahan kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang kuat antar variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya, ISSN 2302-8912, Vol. 4 No. 8, 2015,

Pengaruh motivasi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi di Denpasar Bali. Sama – sama menggunakan variabel disiplin , lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lokasi dan tempat penelitian. - tidak menyertakan variabel motivasi. Pimpinan perusahaan mampu menerapkan dan memberikan dorongan dalam hal motivasi. Lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan. Lebih menjaga lingkungan kerja.

Rohim Maulana dan Ahmad Syukri. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, Maret 2023 ISSN: 27756076 e-ISSN: 29628938 Jurnal ilmiah swara manajemen vol 3(1) 2023: 104-109 Pengaruh motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta selatan Sama-sama mencari pengaruh yang signifikan pada variabel. Dan sama menggunakan variabel disiplin kerja -Tempat penelitian -tidak menggunakan motivasi kerja, melainkan menggunakan lingkungan kerja Berdasarkan hasil regresi linier berganda nilai koefisien positif maka Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,567 berarti apabila Disiplin Kerja naik sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,567.

Risza putri dan Elburdah (2021) Jurnal ilmiah, vol 15, No.11 p-ISSN: 1978378 e-ISSN: 26153505 Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arena Argo Andalan - Variabel X1, X2 dan Y -sama-sama mencari tau pengaruh dari variabel Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan - Tempat penelitian -populasi sample - Waktu penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Argo Andala

Rianto Manurung (2020) Jurnal ilmiah Simantek, vol 4 No.3 ISSN: 255-0414 Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Emerald Garden Medan - Variabel X1, X2 dan Y -sama-sama mencari tau pengaruh dari variabel Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Tempat penelitian - populasi sample - Waktu Penelitian Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Emerald Garden Medan sebesar 2.949 dan terdapat pengaruh positif secara simultan

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

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

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

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

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 H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 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 (α) 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 4.8
 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
P1	0.631	0,250	Valid
P2	0.704	0,250	Valid
P3	0.690	0,250	Valid
P4	0.830	0,250	Valid
P5	0.848	0,250	Valid
P6	0.895	0,250	Valid
P7	0.917	0,250	Valid
P8	0.811	0,250	Valid
P9	0.613	0,250	Valid
P10	0.590	0,250	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai rhitung > rtabel 0,250, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel lingkungan kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4.9
 Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
P1	0.644	0,250	Valid
P2	0.563	0,250	Valid
P3	0.772	0,250	Valid
P4	0.926	0,250	Valid
P5	0.699	0,250	Valid
P6	0.920	0,250	Valid
P7	0.913	0,250	Valid
P8	0.809	0,250	Valid
P9	0.827	0,250	Valid
P10	0.828	0,250	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai rhitung > rtabel 0,250, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel disiplin kerja adalah valid. Sehingga semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4.10
 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
P1	0.897	0,250	Valid
P2	0.894	0,250	Valid
P3	0.692	0,250	Valid
P4	0.739	0,250	Valid
P5	0.864	0,250	Valid
P6	0.879	0,250	Valid
P7	0.901	0,250	Valid
P8	0.839	0,250	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai rhitung > rtabel 0,250, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,910	> 0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,927	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,934	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60, dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		.62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.20161735
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.073
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.546
	99% Confidence Interval	Lower Bound .533
		Upper Bound .559

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh angka Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.130	2.421		4.597	.000		
Lingkungan Kerja	.229	.066	.378	3.439	.001	.610	1.638
Disiplin Kerja	.290	.070	.455	4.137	.000	.610	1.638

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 0,610 > 0,10 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 1,638 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak terjadi gejala

multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.465	1.478		3.698	.000
Lingkungan Kerja	-.004	.041	-.018	-.111	.912
Disiplin Kerja	-.050	.043	-.193	-1.182	.242

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

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam varian kesalahan.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.565	.550	4.272	1.616

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16, pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji Durbin Watson dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,616 masuk dalam interval 1,55 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17
Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.016	2.380		6.728	.000
Lingkungan Kerja	.400	.058	.662	6.842	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 16,016 + 0,400X_1$.

Tabel 4.18
Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.083	2.459		5.727	.000
Disiplin Kerja	.440	.059	.691	7.403	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 14,083 + 0,440X_2$.

Tabel 4.19
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.130	2.421		4.597	.000
Lingkungan Kerja	.229	.066	.378	3.439	.001
Disiplin Kerja	.290	.070	.455	4.137	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut : $Y = 11,130 + 0,229X_1 + 0,290X_2$.

e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.21
Koefisien Korelasi (X₁) Terhadap (Y)

		Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,662 masuk dalam interpretasi 0,60 – 7,99 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.22
Koefisien Korelasi (X₂) Terhadap (Y)

		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,691 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23
Koefisien Korelasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.565	.550	4.272	1.616

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,751, masuk pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi (X₁) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.429	4.812

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 0,438 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X₁) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43,8%, sedangkan sisanya sebesar 56,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.469	4.642

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 0,477 yang artinya Disiplin Kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,7%, sedangkan sisanya sebesar 52,3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.565	.550	4.272	1.616

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.26, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,565 yang artinya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56,5%, sedangkan sisanya sebesar 43,5% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
Uji t Parsial (X₁) Terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.016	2.380			6.728	.000
Lingkungan Kerja	.400	.058	.662		6.842	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung 6,842 > ttabel 2,000 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD.

Tabel 4.28
Uji t Parsial (X₂) Terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.083	2.459			5.727	.000
Disiplin Kerja	.440	.059	.691		7.403	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung 7,403 > ttabel 1,988 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD.

Tabel 4.29
Uji F hitung ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1396.502	2	698.251	38.256	.000 ^b
Residual	1076.869	59	18.252		
Total	2473.371	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.29 diperoleh nilai Fhitung 38,256 > Ftabel 4,00 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H₀

ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,016 + 0,400X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,662 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 43,8%. Nilai thitung 6,842 > ttabel 2,000 dengan signifikan 0,000 < 0,05.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 14,083 + 0,440X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,691 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 47,7%. Nilai thitung 7,403 > ttabel 1,988 dengan signifikan 0,000 < 0,05.
- Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekso Nasional Food Cabang Edutown BSD hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 11,130 + 0,229X_1 + 0,290X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,751 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 56,5%. Nilai Fhitung 38,256 > Ftabel 4,00 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonalds Pondok Aren Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1100-1111.
- Ardana, I Komang dkk. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Budi Harto, S. E., Nugroho, R. J., Saragih, M. M. S., SE, M., Syadzili, M. F. R., Fachrurazi, H., & MM, S. A. (2021). Dasar Manajemen Bisnis. Cendikia Mulia Mandiri.
- Hakim, A., Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54-61.
- Hasibuan (2016) Sumber Daya Manusia, Jakarta: Haji Masagung.
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rivai Veithzal (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Rosiana, D. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pengajar Di Tpq Al Hidayah Desa Krasakageng (Doctoral dissertation, UIN. KH Abdurrahman Wahid Pekalongan).
- Sedarmayanti (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Sugiyono (2017), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E.(2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima Yogyakarta: Prenada Media
- Zayd, B. B. F., & Habiburrahman, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 293-302.