

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KAKADA PRATAMA MANDIRI

Wiguna Saputra¹, Edy Sudaryanto², Angka Priatna³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹ wigunasaputra34@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT Kakada Pratama Mandiri yang terdiri dari variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, dan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan solusi berupa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri. Penelitian ini dilakukan di PT Kakada Pratama Mandiri dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri dengan metode penarikan sampel sensus atau sampel jenuh sebanyak 30 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif verifikatif menggunakan explanatory survey menggunakan data primer dan data sekunder dengan metode analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi dan uji t serta uji f dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri dimana hasil uji regresi linear berganda memperoleh nilai konstanta sebesar 23,917 dan koefisien lingkungan kerja (X1) yaitu 0,173X dan disiplin kerja (X2) yaitu, 0,697X yang artinya berpengaruh kuat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at PT Kakada Pratama Mandiri which consisted of independent variables, namely the work environment and work discipline of dependent variables, namely employee performance. This study aims to provide solutions in the form of ways to improve employee performance through factors that affect performance and determine the influence of work environment and work discipline on employee performance at PT Kakada Pratama Mandiri. This research was conducted at PT Kakada Pratama Mandiri using a quantitative method. The sample in this study is an employee of the production division of PT Kakada Pratama Mandiri with a census sample extraction method or saturated sample as many as 30 people. The type of research used is quantitative verifiable using explanatory survey using primary data and secondary data with descriptive analysis methods, classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis and t-test and f test using SPSS 26. The results of this study have an influence between the work environment and work discipline on employee performance at PT Kakada Pratama Mandiri where the results of the multiple linear regression test obtained a value constant of 23.917 and the coefficient of the work environment (X1) is 0.173X and the work discipline (X2) is 0.697X which means that it has a strong effect.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana juga sumber daya yang memadai, akan tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas kegiatan organisasi tidak akan bekerja secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam setiap organisasi maupun sebuah instansi.

Tingkat keberhasilan sebuah organisasi ataupun instansi bisa dilihat serta ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan dalam sebuah organisasi maupun instansi dituntut untuk dapat bekerja dengan baik, Setiap perusahaan harus selalu melakukan perkembangan serta peningkatan secara bertahap agar mampu bersaing. Persaingan muncul ketika banyak perusahaan-perusahaan baru memasuki bidang yang berbeda. Perusahaan-perusahaan yang ada tentu saja selalu berusaha untuk memimpin dengan syarat-syarat yang menguntungkan. Maka dari itu, cara yang dapat perusahaan lakukan agar mampu berkompetitif salah satunya adalah meningkatkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas serta dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada perusahaan sumber daya manusia (SDM) merupakan perangkat yang tak terpisahkan. Pada perusahaan yang aktif akan memperlakukan manusia sebagai sumber daya dengan kemampuan yang terus berkembang. Peran SDM memang menjadi hal penting pada keberlangsungan perusahaan. Manusia sebagai sumber daya dituntut untuk terus produktif dan menjadi salah satu faktor penting dalam kekuatan perusahaan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

PT Kakada Pratama Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang berdiri pada tahun 1955, yaitu perusahaan yang memproduksi *produk berupa bearing pad, rubber sheet, rubber compound, rubber bumper, rubber fender tipe v, rubber fender tipe cell, super cell fender, rubber seal, rail pad, expansion joint tipe seal, expansion joint tipe transflex, corner guard, rubber speed bump, wheel chock, wheel stopper*. Perusahaan ini beralamat di Jl. Batutulis Gg. Jayatunggal No.3 Batutulis, Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, Jawa Barat. Perusahaan ini terdiri dari dari berbagai bidang, seperti *finance, Human Resources Development (HRD), marketing, technical development*, dan divisi produksi. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang mengolah barang mentah menjadi barang jadi, maka perusahaan membutuhkan divisi produksi yang berperan penting untuk menghasilkan yang berkualitas sesuai kebutuhan konsumen dan ketentuan yang telah diberikan oleh perusahaan. Dalam proses produksi tidak luput dari berbagai hal yang menjadi suatu hambatan dan kekurangan, maka dari itu perusahaan harus memberikan solusi berupa memperhatikan dan menyelesaikan hambatan yang datang dari kinerja karyawan dan tempat karyawan melakukan sebuah kinerja yang telah diberikan berupa lingkungan kerja

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan kepada karyawan divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri yang memberikan keterangan terdapat keluhan berupa tempat mereka melaksanakan pekerjaan yang dirasa kurang nyaman yang menjadi hambatan dan kekurangan yang disebut dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2019) mengartikan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam menunjang berjalannya mobilitas karyawan yang memiliki peran yang sama pentingnya dengan hasil kinerja kerja karena menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling lingkungan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja peneliti melakukan Pra-survey mengenai pada karyawan divisi produksi. Pra-survey dilakukan menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 15 orang. Berikut adalah hasil Pra-survey lingkungan kerja divisi produksi pada PT Kakada Pratama Mandiri

Dari hasil pra survey menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada PT Kakada Pratama Mandiri cukup baik. Namun presentase "Pencahayaan di ruang kerja baik" tidak begitu baik, dimana

sebanyak 8 responden menjawab tidak, dan pada pernyataan “Pencahayaannya membantu menyelesaikan pekerjaan” tidak begitu baik, dimana sebanyak 9 responden menjawab “tidak” yang dimana pencahayaannya diruang kerja yang kurang dan redup yang dapat menyebabkan karyawan tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga lingkungan kerja yang belum optimal dalam menghambat dalam proses karyawan menghasilkan produk yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Lingkungan kerja terdiri dari sarana dan prasarana yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar dalam proses produksi dapat berjalan dengan sempurna berupa fasilitas yang harus dirawat dengan baik berupa mesin sebagai penunjang karyawan dalam melakukan suatu kinerja.

Kondisi fasilitas kerja yang dimiliki oleh PT Kakada Pratama Mandiri dengan banyaknya fasilitas yang tidak berfungsi dikarenakan mengalami kerusakan yang sudah diketahui oleh perusahaan namun perusahaan lambat dalam menanggapi dalam hal pemeliharaan mesin yang rusak sehingga karyawan mengalami kendala dalam proses produksi barang dengan kurang maksimal sehingga karyawan tidak dapat mencapai target produksi sesuai dengan yang telah ditentukan hal ini merugikan perusahaan dan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu lingkungan kerja, kedisiplinan memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2019) bahwa disiplin kerja adalah sesuatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dilingkungan perusahaan akan mendatangkan hasil yang kurang maksimal dan cenderung tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Hal ini dapat mengakibatkan pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan menjadi berkurang serta juga dapat menghambat jalannya perkembangan perencanaan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk mengetahui tentang disiplin kerja peneliti melakukan Pra-survey kepada karyawan divisi produksi.

Disiplin kerja pada PT Kakada Pratama Mandiri tergolong baik, Namun presentase “Karyawan hadir tepat waktu dalam bekerja” tidak begitu baik, dimana sebanyak 7 responden menjawab “Tidak” pada pernyataan bahwa karyawan menerima sanksi apabila tidak menerapkan sop kerja dengan jawaban yang baik dimana bahwa karyawan dapat menerima konsekuensi jika telah melanggar peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sikap disiplin dalam berorganisasi sangat diperlukan karena salah satu faktor yang dapat mengukur tingkat kualitas seorang karyawan yaitu dengan cara melihat disiplin kerjanya, seperti tepat waktu, menjaga kebersihan dilingkungan kerja, menjaga dan menjalankan sop dalam bekerja dan lain sebagainya. Salah satu cara untuk mengetahui tingkat kedisiplinan dapat dilihat dari absensi karyawan.

Data absensi divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri menggambarkan tingkat absensi selama tiga tahun terakhir, yaitu 2021-2023. Menunjukkan bahwa pada tahun 2021 jumlah karyawan 30 orang dengan jumlah hari kerja 295 dan alpa 22 kali, lalu pada tahun 2022 jumlah karyawan 30 orang dengan jumlah hari kerja 297 dan alpa 28 kali, kemudian pada tahun 2023 jumlah karyawan 30 orang dengan jumlah hari kerja 298 dan alpa 34 kali. Dengan melihat meningkatnya jumlah alpa hari kerja karyawan diatas menunjukkan adanya ke tidak disiplin yang dilakukan oleh karyawan. hal ini dapat menyebabkan karyawan untuk menunda tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan dapat mengakibatkan gagalannya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia adalah faktor yang paling berpengaruh untuk keberhasilan suatu perusahaan seperti karyawan. perusahaan memberikan tanggung jawab sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan, sehingga perusahaan dapat menghasilkan produk yang baik melalui karyawan yang kompetitif.

Karyawan divisi produksi berjumlah 30 karyawan sesuai dengan jabatan yang dimilikinya yang terdiri dari kepala produksi yang dipegang oleh satu karyawan, lalu administrasi sebanyak dua karyawan, kemudian cetak produksi sebanyak empat karyawan, kemudian cetak produksi sebanyak empat karyawan, pada cemlok (penyemprotan bahan baku) sebanyak tiga karyawan, cetak dua karyawan, cetak sebanyak dua karyawan, las cetak sebanyak dua karyawan, Cutting Plat sebanyak tiga karyawan, *Quality Control* sebanyak dua karyawan, *Finishing* sebanyak dua karyawan, Helper sebanyak tiga karyawan, pada Driver sebanyak dua karyawan dan pemasangan barang produk sebanyak empat karyawan.

Kinerja karyawan dapat dinilai melalui kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga perusahaan memerlukan evaluasi sehingga perusahaan memerlukan evaluasi kinerja untuk dapat melihat kemajuan dan memperbaiki untuk dijadikan sebagai acuan untuk menjadi lebih baik.

Standar penilaian kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri yang terdiri dari beberapa kategori, yaitu sangat baik, baik, cukup, dan kurang serta kurang sekali.

Hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri dibagi menjadi 5 kategori, yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang, dan kurang sekali. Pada tabel 1.3 kinerja karyawan divisi produksi mengalami penurunan pada setiap tahunnya, yaitu pada tahun 2021 mendapat nilai rata-rata sebesar 80,4 dengan predikat baik, lalu pada tahun 2022 mendapatkan nilai rata-rata sebesar 76,6 dengan predikat cukup. Terdapat nilai yang menurun dengan selisih angka 4 dari tahun 2021, kemudian pada tahun 2023 mendapat nilai rata-rata sebesar 74,2 dengan predikat cukup, yang terjadi lagi penurunan dengan selisih angka 2,4 dari tahun 2022. PT Kakada Pratama Mandiri sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi barang mentah menjadi barang jadi.

Hasil produksi selama 3 tahun terakhir oleh karyawan divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri belum pernah tercapai. Pada tahun 2021, target produksi ditetapkan sebesar 8.000 unit, dengan realisasi sebesar 7.700 unit dengan produk yang dihasilkan terdiri dari enam jenis barang, antara lain: *rubber sheet*, *rubber gasket*, *rubber seal*, *bearing pad*, *rubber speed bump black*, dan *corner guard*. Tahun 2022 mencatat peningkatan target menjadi 9.500 unit, dengan realisasi sebesar 9.150. Selain mempertahankan jenis produk yang sama dari tahun sebelumnya, perusahaan juga memperluas variasi produksinya dengan menambahkan empat jenis barang baru, yakni: *cushion panjang*, *end cap rubber*, *rubber bumper* warna kuning, dan *rubber loading dock*. Penambahan produk ini mencerminkan respons perusahaan terhadap kebutuhan pasar yang semakin beragam.

Selanjutnya, pada tahun 2023, target kembali meningkat menjadi 11.330 unit dengan pencapaian sebesar 10.999 unit yang merupakan capaian tertinggi dalam periode yang dianalisis. Tahun 2023 ini juga mencatat jumlah produk terbanyak, dengan dua belas jenis barang yang diproduksi, termasuk produk seperti *rubber strip*, segitiga sama sisi, dan *cushion pendek*. Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam meningkatkan kapasitas serta memperkaya portofolio produknya.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2019) mengartikan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun berkelompok.

Menurut Khaeruman (2021) lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan

dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Menurut Sunyoto (2021) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.

Menurut Sahat Simbolon (2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sesuatu yang ada disekitar pekerja dengan keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar meliputi faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam melakukan aktivitas bekerjanya. Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2019) disiplin kerja adalah kesadaran kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2019) bahwa disiplin kerja adalah sesuatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Simamora (2021) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Menurut Khaeruman (2021) disiplin kerja adalah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Fathoni (2021) disiplin kerja adalah sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan seperti, datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sesuatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan dengan prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan sehingga karyawan harus memiliki sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankan

Pengertian Kinerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Wibowo (2019) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Aljabar (2020) kinerja adalah sebagai catatan mengenai hasil kerja dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Nitisemito (2019) kinerja adalah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam satu periode yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kharutman (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan dengan kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi melalui tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel X dengan variabel Y, yaitu dengan variabel X dengan lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri

H2 : Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kakada Pratama Mandiri

H3 : Ada pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja PT. Kakada Pratama Mandiri

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif verifikatif dengan metode explanatory survey. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variabel yang menjelaskan hubungan- hubungan antara variabel X dan Y atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kakada Pratama Mandiri Objek Penelitian ini adalah variabel (X1) Lingkungan kerja dengan indikator pencahayaan, warna, udara, suara dan (X2) disiplin kerja dengan kehadiran, ketaatan pada aturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi karyawan, etika kerja serta kinerja karyawan (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Unit analisis yang digunakan adalah individual yaitu sumber data yang diperoleh dari populasi seluruh karyawan produksi PT Kakada Pratama dengan jumlah 30 karyawan lokasi penelitian di Jl. Batutulis Gg. Jayatunggal No.3 Batutulis, Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor, Jawa Barat. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. dengan meliputi data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, FGD, wawancara atau berupa uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti dan data Kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,96113521
Most Extreme Differences	Absolute	,149
	Positive	,127
	Negative	-,149
Test Statistic		,149
Asymp. Sig. (2-tailed)		,090 ^c

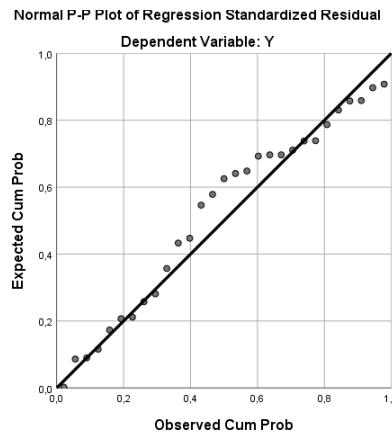
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil uji normalitas menggunakan standar residual diperoleh nilai signifikansi kolmogrov Smirnov, yaitu pada 0,90 angka signifikansi kolmogrov Smirnov lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau sig > 0.05. Hal ini dapat memberikan penjelasan bahwa data ketiga variabel berdistribusi normal. Hal ini dapat memberikan penjelasan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal dan dapat digambarkan melalui p-plot berikut :



Gambar 1. P-Plot Normalitas

Berdasarkan hasil uji kurva P-P menunjukkan hasil dapat dilihat titik - titik menyebar diarea garis diagonal dan searah dengan garis diagonal. Maka dari itu dapat dinyatakan atau disimpulkan model regresi sesuai dengan asumsi dan layak untuk dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,917	10,482		2,282	,031		
	Lingkungan Kerja	,073	,147	,063	2,499	,622	,993	1,007
	Disiplin Kerja	,697	,115	,761	6,040	,000	,993	1,007

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance lingkungan kerja yaitu 0,993 > 0,10 serta nilai VIF 1,007 < 10,00 dan nilai tolerance lingkungan kerja yaitu 0,933 > 0,10 serta nilai VIF 1,007 < 10,00. Jadi hasil dari uji multikolinearitas pada variabel X1 dan X2 adalah tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

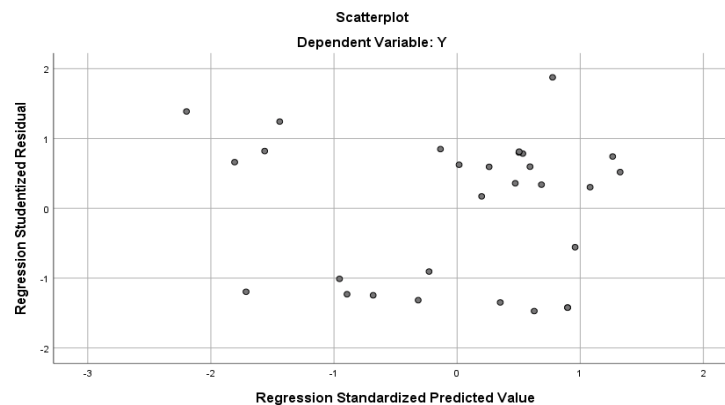
Tabel 3. Hasil Uji Heterskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,713	7,890		,217	,830
	Lingkungan Kerja	,002	,111	,004	,022	,983
	Disiplin Kerja	,001	,087	,003	,013	,990

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Output SPSS 26

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil nilai sig 0,983 > 0,05 dan pada variabel disiplin kerja menunjukkan hasil nilai sig 0,990 > 0,05 yang artinya bahwa variabel yang di uji tidak mengandung heteroskedastisitas.



Gambar 2. P-Plot Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar dapat disimpulkan tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,917	10,482		2,282	,031
	Lingkungan Kerja	,173	,147	,063	2,499	,622
	Disiplin Kerja	,697	,115	,761	6,040	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26

Nilai persamaan regresi linear berganda berdasarkan hasil tabel diatas adalah $Y = 23,917 + 0,73 X_1 + 0,697 X_2 + e$. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa; (a) Koefisien konstanta (a) diperoleh nilai sebesar

23,917 artinya jika variabel lingkungan dan disiplin kerja nilainya 0 maka nilai dari tingkat kinerja karyawan sebesar 23,917; (b) Koefisien regresi variabel lingkungan (X1) diperoleh nilai sebesar 0,173 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel disiplin kerja dianggap konstanta, dengan begitu kinerja karyawan meningkat sebesar 0,173 dan sebaliknya jika lingkungan kerja turun sebesar 1 satuan dan variabel disiplin kerja dianggap konstanta, maka kinerja karyawan juga akan turun sebesar 0,173; (c) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai 0,697 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel lingkungan dianggap konstanta, dengan begitu kinerja karyawan meningkat sebesar 0,697 dan sebaliknya jika disiplin kerja turun sebesar 1 satuan dan variabel lingkungan konstanta, maka kinerja karyawan juga akan turun sebesar 0,697.

Analisis Koefisien Determinasi R²

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758a	,575	,543	3,069

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah = 0, 575 x 100% =57 % Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R- square), yaitu sebesar 0,575 dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa 57,5% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,917	10,482		2,282	,031
	Lingkungan Kerja	,173	,147	,063	2,499	,622
	Disiplin Kerja	,697	,115	,761	6,040	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

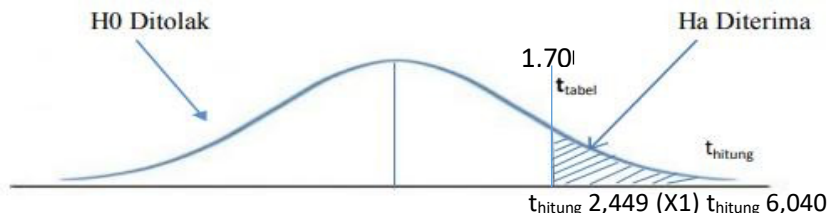
Sumber : Data Output SPSS 26

Pengujian Hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui bahwa nilai t_{Hitung} sebesar 2,499 dan t_{tabel} sebesar 1.703, maka $t_{Hitung} > t_{tabel}$ (2,499 > 1.703) artinya tolak H_0 dan diterima H_a yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kakada Pratama Mandiri.

Pengujian hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui bahwa nilai t_{Hitung} sebesar 6,040 dan t_{tabel} sebesar 1.703, maka $t_{Hitung} > t_{tabel}$ (6,040 > 1.703) artinya tolak H_0 dan diterima H_a yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kakada Mandiri



Gambar 3. Kurva Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a

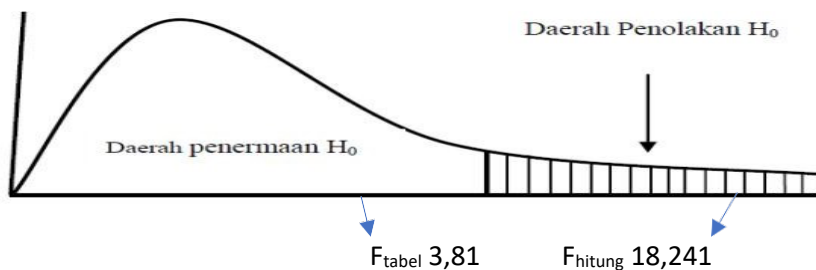
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343,585	2	171,793	18,241	,000b
	Residual	254,281	27	9,418		
	Total	597,867	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $18,241 > 3,81$ F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 4. Kurva Uji F

Pembahasan dan Intrepretasi Hasil Penelitian

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri

Setelah dilakukan analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri yang menjadi unit analisis adalah karyawan divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri dengan jumlah responden 30 orang melalui metode pengumpulan data dengan cara primer dan sekunder. Menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, serta analisis deskriptif untuk menggambarkan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menggunakan analisis uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, kemudian pada analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen serta pengaruh antar variabel-variabel tersebut, lalu menggunakan uji analisis koefisien determinasi untuk mengetahui tingkat korelasi antar variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan menggunakan uji T untuk menguji ada tidaknya pengaruh antar variabel serta uji

F untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden pada PT Kakada Pratama Mandiri, pada variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil rata-rata dari 4 indikator yang digambarkan ke dalam 12 pernyataan dengan melibatkan 30 responden didapat nilai rata-rata sebesar 88,9% yang dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja pada PT Kakada Pratama Mandiri termasuk kategori sangat baik. Dengan indikator pencahayaan yang dalam tingkat penerangan diruang kerja sudah baik karena cahaya yang tersedia menggunakan lampu standar sehingga dapat mendukung aktivitas kerja dari responden mendapat nilai persentase 84,7% dengan kategori baik, lalu indikator warna pada lingkungan kerja dapat mendatangkan dampak positif dari penggunaan warna yang mempengaruhi suasana hati dan produktivitas, sehingga karyawan merasa nyaman karena penataan warna yang tepat dapat menciptakan suasana yang mendukung konsentrasi dan relaksasi, dengan warna yang tidak terkesan gelap dari responden mendapat nilai persentase 88,9% dengan kategori baik. Kemudian indikator udara di lingkungan kerja dapat mendukung kenyamanan fisik di dalam kualitas udara dan kondisi suhu yang baik dengan pengelolaan yang memadai terkait kebersihan udara, ventilasi yang efisien serta temperatur yang terjaga dari responden mendapat nilai persentase 89,5% dengan kategori baik. Pada indikator suara dalam lingkungan kerja tenang dan bebas dari gangguan suara yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan tingkat kebisingan yang terkontrol baik dari mesin maupun interaksi antar karyawan dari responden memperoleh persentase 92,5% dengan kategori baik.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Kakada Pratama Mandiri mengenai lingkungan kerja dengan indikator yang paling berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah adalah suara dengan tidak adanya kebisingan yang di timbulkan yang tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja sehingga harus dipertahankan dengan pengelolaan perawatan mesin yang dijaga dan rutin diperiksa karena mesin yang tidak terawat bisa menghasilkan suara yang lebih keras. Mengedukasi karyawan tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan menghormati kebutuhan rekan kerja serta bekerja dalam tim yang baik serta menerapkan peraturan untuk bekerja tanpa gangguan suara, guna memberikan kenyamanan saat bekerja pada semua karyawan.

Terdapat juga indikator lingkungan kerja yang paling rendah dalam penelitian ini berupa pencahayaan di lingkungan kerja yang perlu diperhatikan lagi oleh perusahaan dengan berupa peraturan penataan dan distribusi penerangan yang merata keseluruhan di area ruang kerja demi kenyamanan bekerja dengan lampu sesuai dengan pemilihan lampu yang tepat sesuai standar dan melakukan pemeriksaan dan perawatan rutin terhadap lampu yang digunakan sehingga kualitas pencahayaan tetap optimal.

Korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah ketika tingkat pencahayaan di dalam ruang kerja kurang maka dapat mengurangi konsentrasi dan fokus karyawan yang dapat berdampak pada kurang optimalnya dalam ketepatan waktu yang lama dalam bekerja sehingga menurunkan motivasi kerja karena berkurangnya kenyamanan karyawan saat melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simanjuntak Manalu (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simar Jaya. Adapun Variabel – variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dan alat analisis yang digunakan analisis regresi berganda yang memberikan kesimpulan, yaitu variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden pada PT Kakada Pratama Mandiri, pada variabel disiplin kerja menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan

melibatkan 30 responden didapat nilai rata-rata sebesar 88% yang dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja pada PT Kakada Pratama Mandiri termasuk kategori baik. Indikator kehadiran dengan karyawan yang disiplin dalam mengisi daftar hadir saat bekerja dan siap menerima konsekuensi saat tidak dapat hadir saat bekerja demi mendukung kelancaran operasional dan produktivitas kerja dari responden mendapat persentase 89,7%. Indikator ketaatan pada aturan kerja dengan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dari responden mendapat persentase 88%. Indikator ketaatan pada standar kerja, seperti memakai peralatan kerja sesuai SOP saat melakukan pekerjaan, sehingga karyawan bisa mendapat sanksi saat melakukan kecerobohan saat bekerja dari responden mendapat persentase 87,8%. Lalu indikator tingkat kewaspadaan tinggi karyawan dengan mengerjakan pekerjaan yang optimal, seperti karyawan teliti dalam bekerja dan berhati-hati dari responden mendapat persentase 88%. Kemudian, indikator etika bekerja yang bersifat menghormati sesama karyawan dengan memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan norma yang berlaku ditempat kerja dari responden mendapat persentase 86,6%.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Kakada Pratama Mandiri mengenai disiplin kerja dengan indikator yang paling berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah indikator kehadiran yang harus terus dipertahankan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman berupa fasilitas yang memadai dan memperhatikan kesejahteraan karyawan serta perusahaan menerapkan kebijakan kehadiran yang jelas transparan dengan aturan yang tegas.

Terdapat juga indikator disiplin kerja yang paling rendah dalam penelitian ini berupa etika bekerja di lingkungan kerja yang perlu diperhatikan lagi oleh perusahaan dengan kerja yang baik karena kualitas pribadi seperti integritas, tanggung jawab, disiplin dan kemampuan bekerja dalam tim yang dimiliki oleh masing – masing karyawan akan sangat mempengaruhi kualitas etika kerja seseorang, Etika bekerja yang baik penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan saling menghormati dengan juga menerapkan kreativitas serta inovasi yang baik akan memberikan rasa nyaman saat bekerja.

Korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah etika kerja karyawan yang kurang baik yang berkaitan dengan kemampuan untuk bekerja sama dengan tim, sehingga penting untuk diterapkan pada karyawan, karena didalamnya merujuk kepada prinsip-prinsip moral dan sikap yang dijunjung tinggi dalam lingkungan kerja, seperti tanggung jawab, kejujuran, disiplin, dan rasa hormat terhadap orang lain. dengan demikian akan menciptakan peningkatan motivasi dan produktivitas bekerja, sehingga dapat menghasilkan atau menciptakan lingkungan kerja yang positif serta membuat kinerja yang baik dan terciptanya keharmonisan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sucipto Gunawan (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Molding PT. FCC Indonesia. Adapun variabel-variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, dan alat analisis yang digunakan analisis regresi berganda yang memberikan kesimpulan, yaitu variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden pada PT Kakada Pratama Mandiri, pada variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 30 responden didapat nilai rata-rata sebesar 88,8% yang dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri termasuk kategori baik. Indikator kualitas karyawan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan teliti sehingga karyawan memeriksa pekerjaan yang telah diselesaikan untuk memastikan tidak ada kesalahan dan karyawan mengetahui jelas standar kualitas yang diharapkan perusahaan dari responden mendapat persentase

91,5%. Indikator kuantitas karyawan memahami dan mematuhi spesifikasi serta standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan untuk setiap produk sehingga dapat mengetahui jelas mengenai tujuan dan target yang harus dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan dengan menggunakan waktu dan sumber daya secara optimal dari responden mendapat persentase 87,9%. Indikator ketepatan waktu karyawan dapat menjaga kedisipinan dalam mengelola waktu memprioritaskan pekerjaan yang mendesak sehingga dapat bekerja dalam situasi penuh tekanan dan menjaga kecepatan pada detail pekerjaan dari responden mendapat persentase 86,7% . Indikator efektivitas mematuhi setiap kebijakan, prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan serta dapat menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pekerjaan dalam setiap tugas yang diemban dengan konsisten memenuhi tanggung jawabnya dari responden mendapat persentase 88,7%. Kemudian indikator kemandirian karyawan menguasai keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan sehingga karyawan meyakinkan kemampuan diri dalam membuat keputusan yang tepat tanpa ragu dan mampu mendengar berbagai pendapat dan mempertimbangkan perspektif lain dari responden mendapat persentase 89,3% .

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Kakada Pratama Mandiri kinerja karyawan dengan indikator yang paling berpengaruh besar adalah indikator kualitas yang harus dipertahankan dengan memberikan pelatihan yang berkelanjutan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan dari sesi umpan balik dan evaluasi kinerja secara rutin melalui komunikasi yang terbuka dan transparan serta memberikan penghargaan dan pengakuan berupa insentif, bonus, sertifikat penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang bagus.

Terdapat juga indikator kinerja karyawan yang paling rendah dalam penelitian ini berupa ketepatan waktu dengan memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai teknik manajemen waktu, seperti prioritas tugas dengan menetapkan tujuan jelas dan realistis berupa target deadline pekerjaan serta melakukan monitor progress secara berkala dengan melakukan rapat mingguan, seperti jika adanya gangguan dalam pekerjaan. Meningkatkan kolaborasi tim yang dikoordinasi dengan baik yang dapat mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja yang nyaman yang diberikan perusahaan, seperti ventilasi yang memadai, suhu yang terjaga, pewarnaan pada tempat kerja yang bagus dapat meningkatkan produktif bekerja karyawan karena mereka tidak terganggu dengan faktor-faktor fisik yang tidak mendukung sehingga karyawan dapat termotivasi untuk datang ketempat kerja yang dapat membangun kedisiplinan karyawan dalam kehadiran dengan datang tepat waktu dan mengisi daftar hadir. Lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi akan saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang positif dan mendukung lebih cenderung untuk mempertahankan disiplin kerja yang baik, dengan demikian akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja mereka. Sebaliknya, karyawan yang disiplin akan lebih dapat memanfaatkan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai hasil yang optimal. Keterkaitan keduanya sangat penting untuk menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi dan berkontribusi pada keberhasilan PT Kakada Pratama Mandiri .

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yopi Fauziah Ali Ediwarman (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kinerja Karyawan Pada PT. Keo San Indonesia, adapun variabel – variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dan alat analisis yang digunakan analisis regresi berganda yang memberikan kesimpulan, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Keo San Indonesia, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis sejalan dengan penelitian yang dilakukan berpengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan oleh penulis pada bagian bab IV, mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri. Diambil kesimpulan secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kaka Pratama Mandiri Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri. Dari kedua variabel independen yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif, artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru : Penerbit Zanafa
- Aljabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit CV. Budi Utama.
- Anwari, P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Eka, R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Penerbit Umsida Press Eksarini, A. (2022). Konsep Penilaian Kinerja. Bogor: Penerbit Halaman Moeka
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26. Edisi ke sepuluh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2019). Manajemen Sumber Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hartantik, I. P. (2018). Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Laksana.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Jackson, L., and Robert. (2019). Human Resource Management, Indonesia: Penerbit Universitas Komputer Indonesia
- Kharutman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Studi Kasus. Banten: Penerbit CV AA.Rizky
- Nitisemito, A. (2019). Manajemen Personalia. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.
- Simamora (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia : Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN
- Simbolon, S. (2021). Pengaruh Stres, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Bintang Pustaka Mandiri
- Sugiyono, S. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi ke dua. Bandung: Penerbit Alfabeta,
- Sunyoto and Danang (2020). Dasar-dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Jakarta: Penerbit Prananda Media Group.
- Sedarymayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Aditama.
- Setiana, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Manggu Makmur Tanjung Lestari.

- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi dua. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2019). *Organizational Behavior*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok : Penerbit Rajawali Pers. Jurnal
- Sari, Fajri, & Sunarsi. (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang." [online] vol. 1 (2), pp. 2355 – 0376 <https://journals.sanusantara.com/index.php/anthronomics/article/view/47> [16, Februari 2024]
- Simanjuntak & Manalu. (2022). "Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simar Jaya" [online] vol. 15 (1), pp. 1979 – 0856 <https://jurnal.unai.edu/index.php/jeko/article/view/2813> [16, Februari 2024]
- Pratama, M & Adiwaty, M. (2022). " Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kaibon Indah Madiun", [online] vol. 5 (2), pp. 2598 – 8301 <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2304> [16, Februari 2024]
- Yopi Fauziah Ali Ediwarman (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kinerja Karyawan Pada PT. Keo San Indonesia" [online] vol. 1 (2) pp. 101 – 113 <https://penerbitgoodwood.com/index.php/simo/article/view/671> [16, Februari 2024]
- Sucipto Gunawan (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Molding PT. FCC Indonesia" [online] vol. 16 (2), pp. 1979 – 0643 <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2121796> [16, Februari 2024]