

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Jaya Sejati KotaTangerang

Ita Mutajamah^{1*}, Fathan Arif²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: itamutajamah08@gmail.com¹, dosen02154@unpam.ac.id²

ABSTRACT IN ENGLISH

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Jaya Sejati Kota Tangerang. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada PT Indah Jaya Sejati yaitu 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,199 > 2,101)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 68,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,222 > 2,101)$. Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7.319 + 0.430X_1 + 0.914X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,9% sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(57,215 > 3,190)$.

Keywords. Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK BAHASA INDONESIA

This research aims to determine the influence of the non-physical work environment and work discipline on employee performance at PT Indah Jaya Sejati, Tangerang City. This type of research uses quantitative methods. The population at PT Indah Jaya Sejati is 50 employees. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 50 respondents was obtained. Data analysis uses validity, reliability, classical assumption, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis tests. The results of this research are that the non-physical work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 51.9% and the hypothesis test obtained $t_{test} > t_{table}$ or $(7.199 > 2.101)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 68.5% and hypothesis testing obtained $t_{test} > t_{table}$ or $(10.222 > 2.101)$. The non-physical work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 7.319 + 0.430X_1 + 0.914X_2$. The coefficient of determination value is 70.9% while the remaining 29.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated $F_{test} > F_{table}$ or $(57.215 > 3.190)$.

Kata Kunci. Non-Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Hal ini agar sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi suatu perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai yang dimaksud, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Sumber daya manusia adalah disiplin ilmu dan seni yang berfokus pada pengelolaan hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien. Tujuannya adalah untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu mendapat perhatian dan pembinaan yang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus dengan cermat program-program yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan karyawan yang kompeten dan memiliki daya saing tinggi.

Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar yang menggambarkan di mana seorang karyawan bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari elemen-elemen seperti pengaturan, fitur sosial, dan kondisi fisik yang mana dapat mempengaruhi perasaan sejahtera, hubungan ditempat kerja, kolaborasi, efisiensi, dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam membangun lingkungan yang berkualitas tinggi, seseorang dapat menilai keberhasilan suatu organisasi, dan jika lingkungan kerja di bawah standar, hal ini dapat menyebabkan rendahnya produktivitas dan bahkan stres terkait pekerjaan, yang dapat berdampak negatif pada kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Budianto (2015:108) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi.

Tabel 1.1 Data Kondisi Lingkungan Kerja PT. Indah Jaya Sejati Pada Tahun 2020-2024

No	Indikator	Keterangan	Kondisi		Keterangan
			Target	Pencapaian	
1	Cahaya atau penerangan	Cahaya atau penerangan lampu dalam tempat kerja sudah mendukung pekerjaan	100%	75%	Baik

2	Kebisingan	Kebisingan suara yang dapat mengganggu pekerjaan	100%	30%	Kurang Baik
3	Tata warna ruang	Warna ruangan ditempat kerja mengganggu aktivitas bekerja	100%	35%	Kurang Baik
4	Sirkulasi udara	Sirkulasi udara ditempat kerja belum memadai	100%	35%	Kurang Baik

Sumber: PT. Indah Jaya Sejati, (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa lingkungan kerja di PT. Indah Jaya Sejati masih ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik seperti kebisingan, tata warna ruang dan sirkulasi udara.

Disiplin kerja adalah bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena disiplin diperlukan perusahaan agar tidak terjadi keterlambatan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin juga merupakan sikap kesediaan dan kerelaan individu untuk mematuhi dan menaati norma-norma serta peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan menurunnya disiplin dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan tersebut. Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi secara keseluruhan. Menurut Hasibuan, (2014:193) menjelaskan disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Tabel 1.2 Absensi Karyawan di PT. Indah Jaya Sejati Pada Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah
2020	50	7	8	9	24
2021	50	9	8	11	28
2022	50	8	5	13	26

Sumber: Data absensi karyawan PT. Indah Jaya Sejati

Berdasarkan informasi yang ditampilkan dalam tabel 1.2 diatas maka banyaknya jumlah karyawan yang tanpa keterangan yang menandakan bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan yang tidak memiliki kesadaran terhadap rasa disiplin membuat rendahnya kualitas maupun kuantitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang diberikan padanya. Kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Menurut Fahmi (2018:2), menjelaskan kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka semakin banyak pula keuntungan yang diterima perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang diukur berdasarkan kuantitas atau kualitas. Hasil kerja ini dievaluasi berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu usaha dengan bekerja sama dengan penuh keteguhan hati dan kejujuran guna mencapai tujuan organisasi yang halal, tidak melanggar moralitas atau etika, dan tidak melanggar hak asasi manusia.

Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan PT. Indah Jaya Sejati Pada Tahun 2020-2022

Tahun	Target	Penjualan	Produk Oke (%)	Keterangan
2020	600.000,00	750.000,00	100%	Tercapai
2021	850.000,00	700.000,00	85%	Tidak Tercapai
2022	900.000,00	800.000,00	90%	Tidak Tercapai

Sumber: Bagian penjualan PT. Indah Jaya Sejati (2024)

Berdasarkan informasi yang terdapat pada tabel 1.3 diatas maka dapat dilihat bahwa terdapat penurunan terhadap target penjualan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja perusahaan. Maka perusahaan harus melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai.

PT. Indah Jaya Sejati adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pakaian dalam, eksport-import. Seperti pakaian dalam wanita (*bra, panty, lingerie, dan shorts*), pakaian dalam pria (*top dan brief*), pakaian dalam anak-anak (*top, panty, dan brief*). Penjualannya tersebar di Indonesia dan diluar negeri.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya meningkatkan kinerja sehingga produktivitas kerja karyawan tercipta. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut:

Menurut Danang (2016:38) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Anam (2018:46), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Sedangkan Menurut Simanjuntak dalam jurnal Yoga Rori Syafani dan Parjono (2016:208) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito dalam jurnal Sunarto (2018:4), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi tempat bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi

kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan memiliki rasa disiplin yang tinggi karyawan akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Sutrisno (2017:85) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Sedangkan menurut Rivai (2017:825) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja. Disiplin juga salah satu cara untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Karena keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Menurut Moehariono (2018:2) menjelaskan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Suwatno dan Donni (2018:196) menjelaskan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Menurut Rivai (2017:532) menjelaskan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan standar kerja yang diberikan organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:69) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang di kumpulkan,

kemudian di ambil suatu kesimpulan. Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dikemukakan hipotesa sebagai berikut:

1. $H_{01} = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Indah Jaya Sejati.
2. $H_{a1} \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Indah Jaya Sejati.
3. $H_{02} = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial PT. Indah Jaya Sejati.
4. $H_{a2} \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Indah Jaya Sejati.
5. $H_{03} = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Jaya Sejati.
6. $H_{a3} \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Jaya Sejati

3. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Menurut Creswell (2015:5), menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel ini diukur sehingga data terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Menurut Duli (2019:3), menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum. Penelitian kuantitatif juga merupakan penelitian yang berhubungan dengan angka-angka.

Menurut Sugiyono (2019:8) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotensis yang telah ditetapkan.

Pada umumnya penelitian kuantitatif dapat dilaksanakan juga sebagai penelitian diskriptif, penelitian kuantitatif dapat pula berupa penilaian hubungan atau penelitian korelasi, penelitian kuasi-eksperimen, dan penelitian eksperimen. Pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

Populasi menurut Sugiyono (2019:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan di PT. Indah Jaya Sejati berjumlah 50 orang.

Menurut Morissan (2017:108) populasi dapat didefinisikan sebagai suatu kumpulan objek, variabel, konsep, atau fenomena. Sedangkan menurut Silaen (2018: 87) Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan

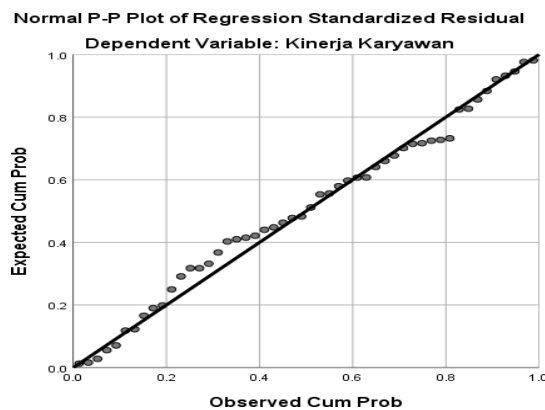
diteliti. Populasi juga disebut universum (*universe*) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati.

Menurut Sugiyono (2019:146) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) suatu sampel yang tidak *representative* terhadap anggota populasi, beberapa pun ukuran sampel itu, tidak dapat digeneralisasi untuk menjelaskan sifat populasi dan sampel diambil. Menurut Sugiyono (2019:61) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Penelitian ini menggunakan pengambilan data dengan metode sampel jenuh atau keseluruhan total karyawan. Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan PT. Indah Jaya Sejati yang berjumlah 50 orang, oleh karena itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang tersebut

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan (Font Cambria 11)

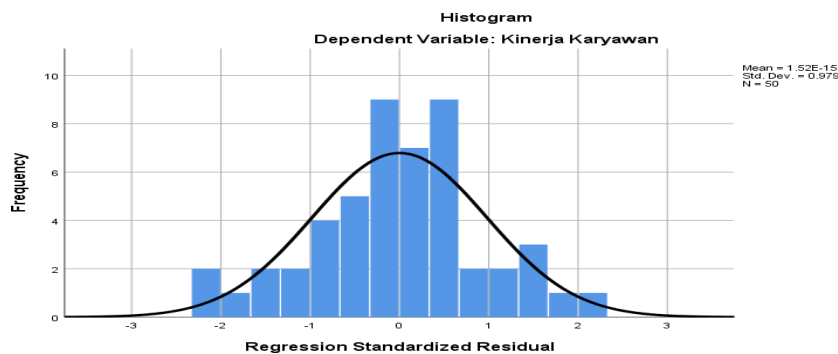
Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Gambar 4. 1 Grafik P-P Plot Uji Normalitas

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



Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Gambar 4. 2 Hasil Uji Histogram Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 pengujian distribusi normal menggunakan hiatogram dapat dilihat bahwa data tersebut terdistribusi normal karena distribusi data membentuk pola lonceng terbalik, sehingga memenuhi asumsi uji normalitas.

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.22439826
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.081
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai uji (K-S) memperoleh signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$).

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikoloniaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.319	5.877		1.245	.219		
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.430	.220	.231	1.953	.057	.442	2.262
	Disiplin Kerja	.914	.165	.655	5.534	.000	.442	2.262

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) sebesar 0,430 dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,914, nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) sebesar 2,262 dan variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 2,262 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.709	.696	4.313	2.149

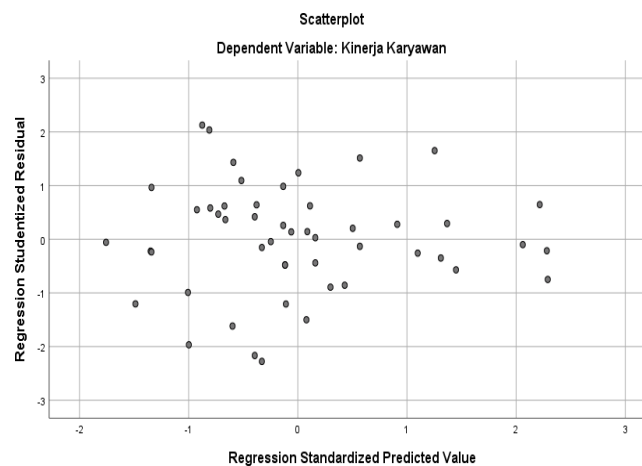
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini, hasil pengujian dinyatakan tidak adanya autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 2,149 yang berada pada interval 1,550 – 2,460.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Gambar 4.4 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik di atas, jika penyebaran data pada scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.208	3.630		2.537	.015
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.016	.136	.025	.115	.909
	Disiplin Kerja	-.124	.102	-.258	-1.213	.231

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,909 dan Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi 0,231 dimana keduanya nilai signifikansinya (Sig) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedasitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.906	6.287		3.962	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	1.340	.186	.721	7.199	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 24.906 + 1.340X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 24.906 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 24.906 point.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 1.340 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1.340 point.

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.054	5.978		1.515	.136
Disiplin Kerja	1.155	.113	.828	10.222	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,054 + 1,155X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,054 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 9,054 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 1,155 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,155 point.

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.319	5.877		1.245	.219
Lingkungan Kerja Non Fisik	.430	.220	.231	1.953	.057
Disiplin Kerja	.914	.165	.655	5.534	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda diatas, nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien), maka persamaan regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut: $Y = 7,319 + 0,430X_1 + 0,914X_2$. Dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara linear. Berdasarkan pernyataan diatas maka pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,319 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,319 *point*.
- Nilai lingkungan kerja non fisik (X₁) 0,430 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,430 *point*.
- Nilai disiplin kerja (X₂) 0,914 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 0,914 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Lingkungan Kerja Non Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	1	,721**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,721**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,721 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel

memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,828**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,828 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	F	df1	df2	Sig. Change	F
1	,842 ^a	,709	,696	4,313	,709	57,215	2	47	,000	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,842 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,519	,509	5,485

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,519 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,9% sedangkan sisanya sebesar (100-51,9%) = 48,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,679	4,438

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,685 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,5% sedangkan sisanya sebesar (100-68,5%) = 31,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.13 Hasil Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,709	,696	4,313

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik
Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,709 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 70,9% sedangkan sisanya sebesar (100-70,2%) = 29,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,906	6,287		3,962	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1,340	,186	,721	7,199	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,199 > 2,101) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.054	5.978		1.515	.136
	Disiplin Kerja	1.155	.113	.828	10.222	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (10,222 > 2,101) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2128.949	2	1064.474	57.215	.000 ^b
	Residual	874.431	47	18.605		
	Total	3003.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (57,215 > 3,190), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 24.906 + 1.340X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.721 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,519 atau sebesar 51,9% sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,199 > 2,101). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9.054 + 1.155X_2$, nilai koefisien korelasi besar 0.828 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,685 atau sebesar 68,5% sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t

hitung > t tabel atau (10,222 > 2,101). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7.319 + 0.430X_1 + 0.914X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.842 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,709 atau sebesar 70,9% sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (57,215 > 3,190). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 24.906 + 1.340X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.721 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,519 atau sebesar 51,9% sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,199 > 2,101). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9.054 + 1.155X_2$, nilai koefisien korelasi besar 0.828 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,685 atau sebesar 68,5% sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (10,222 > 2,101). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7.319 + 0.430X_1 + 0.914X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.842 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,709 atau sebesar 70,9% sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (57,215 > 3,190). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Alamsyah Afandi, Pandi (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama, Yogyakarta: Nusa Media.
- Amirullah, (2015), Pengantar Manajemen, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anang Firmansyah (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.

- Andi, Supangat (2018). Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Algifari. (2018). Analisis Regresi Teori Kasus dan Solusi Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito, (2014), Manajemen Personal, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, (2017). Manajemen Motivasi, Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bintoro dan Daryanto, (2017), Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Gava Media.
- Creswell, John W. (2015). Penelitian Kualitatif & Desain Riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Danang, Sunyoto (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Duli, Nikolaus. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Deepubl
- Fahmi (2017)., Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi, Bandung, Alfabeta.
- Fayol, Henry. General and Industrial Management. diterjemahkan oleh Constance Storrs, London: Ravenoi Books, Terj. Said 2017
- Ghozali., Imam. (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (Ibm.Spss)*. Edisi 8. Penerbit: Semarang: Badan Perbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2016). Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi, Cetakan ke 10, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Laksmi., Fuad Gani, dan Budiantoro (2016), Manajemen Perkantoran Modern. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:
- Remaja Rosdakarya. Dan A.A Anwar Prabu (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Morissan (2017). Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana.
- Moeheriono (2018). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priyatno, Dwi. (2022). Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews. Yogyakarta: Cahaya Harapan.
- Rivai, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Jakarta: Grafindo Persada.
- Sedarmayanti (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA EDISI REVISI. Bogor: IN MEDIA.
- Silaen, S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: In Media.
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, Nana. (2018). Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempat. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Aan Supriadi & Vera Anitra (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. Jurnal Borneo Student Research. 1 (3)
- Aditya Shiro Ramadhan & Fitriansyah (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). Borneo Student Research. 4 (1)
- Ery Teguh Prasetyo & Puspa Marlina (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen (JIBM). 3 (1): 21-30
- Darmadi (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. 3 (3): 240-247



- Fathan Arif & Citra Arip Tiara (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*. 8 (1): 235-246
- Fathan Arif & Citra Amelia (2023). Dampak Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Atas Kinerja Karyawan di PT. Kelola Sarana Jaya Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Pendidikan*. 10 (2): 258-270
- Komarudin (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 (3)
- Senen., Frans Bonar Sihite & Lilis Suryani (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ. *Jurnal Manajemen & Pendidikan*. 1 (2): 153-159
- Suhendar & Irfan Rizka Akbar (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MCDONALDS Pondok Aren Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*. 2 (1): 1100-1111