



The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At Makida Collection Tasikmalaya

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Makida Collection Tasikmalaya

Bintang Triyuana Ilham ^{1)*}; Kusuma Agdhi Rahwana ²⁾; Dudu Risana ³⁾

^{1,2,3)} Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ bintangtriyuana@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ dudu.risana2017@gmail.com

How to Cite :

Ilham, T, B., Rahwana, A, K., Risana, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Makida Collection Tasikmalaya. Jurnal Multidisiplin. 1(2). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [25 Agustus 2024]

Revised [24 September 2024]

Accepted [26 September 2024]

KEYWORDS

Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Makida Collection Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 40 responden bagian produksi/menjahit karyawan Makida Collection Tasikmalaya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at Makida Collection Tasikmalaya. The method used is a quantitative approach with a research sample of 40 respondents from the production/sewing department of Makida Collection Tasikmalaya employees. The types of data used in this research are primary and secondary data. The data analysis tool in this research uses a multiple linear regression analysis tool using SPSS version 25. The research results show that the Work Environment and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance. The work environment partially has a significant effect on employee performance. Work Discipline partially has a significant effect on Employee Performance.

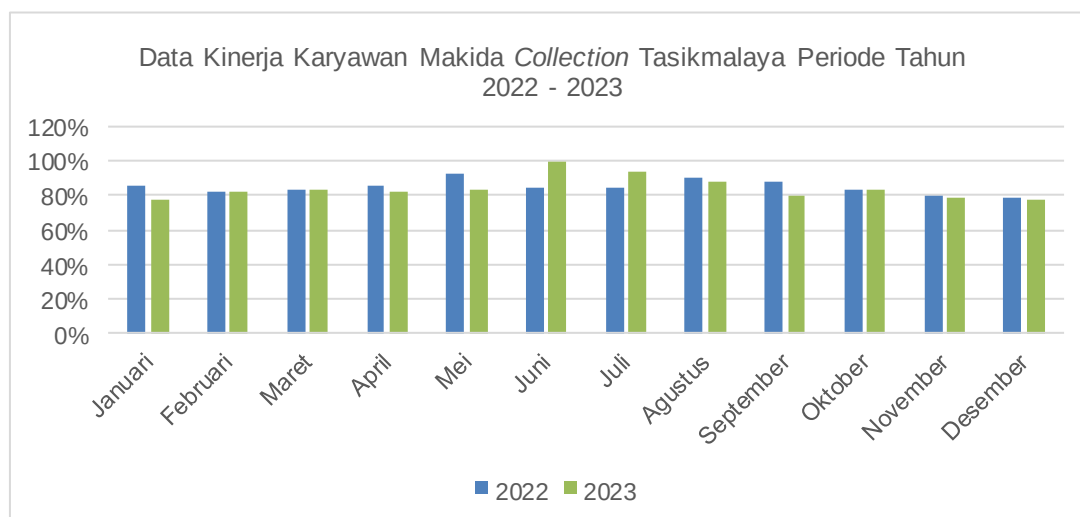
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila dapat mengelola manajemen sumber manusia nya dengan baik pula. Mengelola sumber daya manusia yang baik merupakan suatu langkah awal untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan lancar, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan skill yang tinggi serta diperlukan juga keuletan, tanggung jawab, disiplin dan komitmen sehingga mampu mengelola perusahaan seoptimal mungkin dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Lingkungan suatu perusahaan selalu berhubungan dengan karyawannya, karena lingkungan merupakan tempat dimana semua karyawan dapat bekerja dengan nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Oleh karenanya lingkungan kerja sangat diperlukan para karyawan perusahaan sehingga dapat tercipta suasana yang nyaman, asri, dan suasana yang kondusif (Ria Andriani, dkk., 2022, hlm 7-9). Lingkungan kerja menurut (Faida, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Selanjutnya disiplin kerja, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan (Hendrayani, 2020). Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawannya memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan mentaati aturan di perusahaan. Tidak terkecuali pada Makida Collection Tasikmalaya. Makida Collection Tasikmalaya merupakan UMKM yang didirikan oleh Bapak Tata Suryana yang beralamat di Jalan Raya Cisayong, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa barat. Makida Collection Tasikmalaya ini merupakan usaha yang bergerak di bidang industri terutama dalam pembuatan tas atau ransel. Perusahaan ini telah berdiri selama kurang lebih 24 tahun dengan jumlah awal karyawan sebanyak 2 orang, kemudian setelah beberapa tahun meningkat menjadi 50 orang karyawan. Menurut hasil wawancara dengan pemilik perusahaan, selama tiga tahun terakhir perusahaan mengalami penurunan produksi dikarenakan covid-19 kemarin, namun saat ini produksi perusahaan Makida Collection Tasikmalaya mulai kembali membaik dan meningkat. Untuk itu perusahaan sedang merencanakan target jangka panjang untuk meningkatkan kapasitas produksi dari tahun sebelumnya atau pada saat terjadinya covid-19. Rencana peningkatan kapasitas produksi tersebut membuat Makida Collection Tasikmalaya berusaha untuk melakukan peningkatan kinerja guna mencapai target yang ditentukan. Adapun penilaian kinerja pada Makida Collection Tasikmalaya diukur dari evaluasi kinerja karyawan. Berikut adalah data nilai kinerja karyawan di Makida



Collection Tasikmalaya:
Sumber: Data Kinerja Karyawan Makida Collection Tasikmalaya

Gambar 1 Data Kinerja Karyawan Makida Collection Tasikmalaya Periode Tahun 2022 - 2023

Berikut persentase pencapaian kinerja pada di Makida Collection Tasikmalaya, apabila pencapaian dikategorikan memenuhi standar yaitu 90 sampai 100% pencapaian, dan untuk kategori standar 80 sampai 89% pencapaian, lalu untuk kategori tidak memenuhi standar 60 sampai 79% pencapaian. Berdasarkan Gambar bahwa kinerja di Makida Collection Tasikmalaya mengalami fluktuatif baik pada tahun 2022 maupun 2023, dan tercapainya target produksi di tahun 2022 yaitu pada bulan Mei dan Agustus, sedangkan di tahun 2023 yaitu pada bulan Juni dan Juli, yang artinya masih adanya pencapaian produksi yang tidak memenuhi standar dengan pencapaian atau target di Makida Collection Tasikmalaya. Adanya rencana target peningkatan produksi tas membuat Makida Collection Tasikmalaya harus lebih meningkatkan kinerja dan kontribusi dari setiap karyawan dalam bekerja, hal ini dilakukan untuk dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Perusahaan harus memastikan pengelolaan sumber daya manusia berjalan baik agar karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik sesuai talentanya. Besarnya perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan membuat perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi



kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan.

Berikut adalah hasil rekap data lingkungan kerja karyawan Makida Collection Tasikmalaya pada tahun 2022 dan 2023:

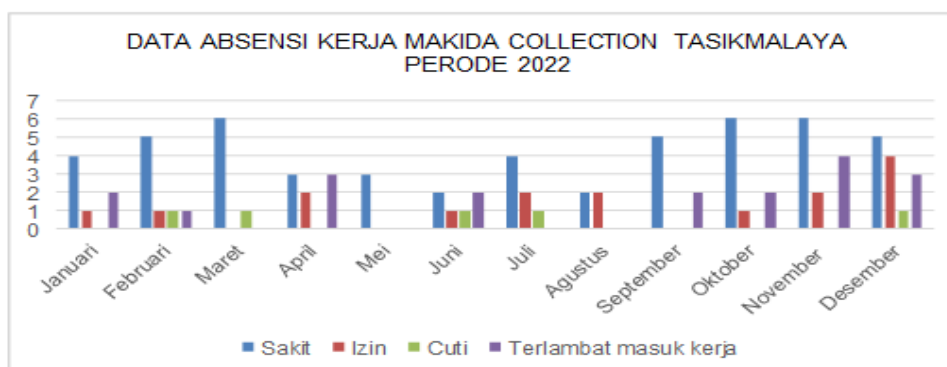
Tabel 1 Data Lingkungan Kerja Makida Collection Tasikmalaya periode 2022 2023

No	Lingkungan Kerja	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik	- Tempat kerja kurang luas - Kurangnya fasilitas seperti Ac atau kipas - Sirkulasi udara kurang baik - Kebersihan kurang bersih
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	- Hubungan antar karyawan kurang baik - Atasan kurang memperhatikan karyawannya

Sumber: Data Lingkungan Kerja Makida Collection Tasikmalaya

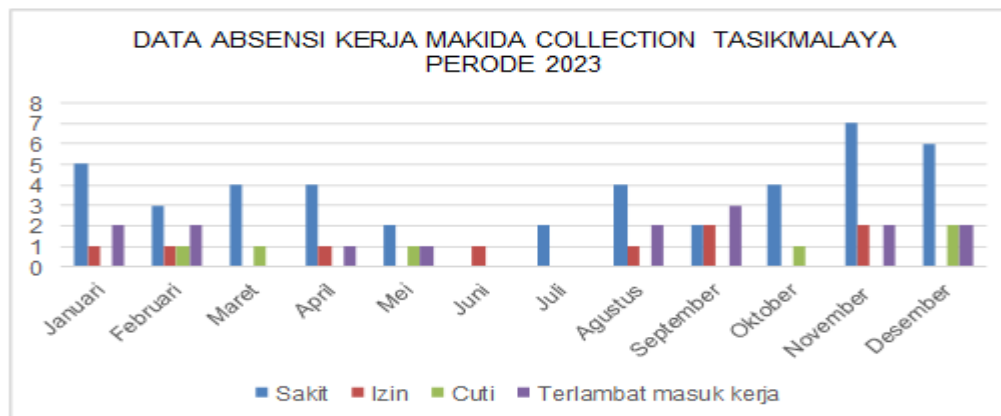
Berdasarkan tabel, menurut salah satu karyawan Makida Collection Tasikmalaya mengatakan lingkungan kerja yang ada di perusahaan belum sepenuhnya mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman dikarenakan tempat kerja yang kurang luas, kurangnya fasilitas kerja seperti tidak adanya kipas ataupun AC sehingga membatasi ruang gerak dan kenyamanan karyawan. Serta hubungan antara karyawan kurang baik dan hubungan antar karyawan dengan atasan yang tidak begitu dekat sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga memengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Selain lingkungan kerja salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan suatu organisasi, diperlukan adanya para sumber daya manusia yang memiliki disiplin yang baik sebagai unsur penting dalam suatu organisasi. Kedisiplinan itu sangat penting dalam peningkatan kinerja seseorang, sebab dengan disiplin maka semua tugas akan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang memengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya. Berikut adalah hasil rekap data absensi karyawan Makida Collection Tasikmalaya pada tahun 2022 dan 2023:



Sumber: Absensi Karyawan Makida Collection Tasikmalaya

Gambar 2 Data Absensi Karyawan Makida Collection Tasikmalaya Januari – Desember 2022



Sumber: Absensi Karyawan Makida Collection Tasikmalaya

Gambar 3 Data Absensi Karyawan Makida Collection Tasikmalaya Januari – Desember 2023

Berdasarkan Gambar 2 dan 3 dapat dilihat bahwa karyawan Makida Collection Tasikmalaya memiliki tingkat absensi yang bervariasi dan terjadinya fluktuasi. Dimana tingkat ketidakhadiran tertinggi diakibatkan tingginya karyawan dengan berbagai alasan sakit, izin, cuti serta karyawan yang datang terlambat di bulan Desember 2022 dengan jumlah 9 orang tidak hadir bekerja dan 1 orang yang terlambat bekerja, dan di tahun 2023 tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan November dengan jumlah 10 orang tidak bekerja dan 2 orang terlambat bekerja. Dengan disiplin yang rendah sehingga mengakibatkan kinerja yang rendah maka dapat dinilai kedisiplinan di perusahaan Makida Collection Tasikmalaya kurang disiplin dan tentunya akan memengaruhi hasil kinerja yang kurang optimal.

Hal ini bukan hal baik bagi perusahaan, menurut bapak Tata Suryana selaku pemilik usaha mengatakan bahwa penurunan kinerja karyawan terjadi karena terdapat beberapa karyawan yang tidak mementingkan kualitas dari hasil kerja yang sudah dicapai, para karyawan hanya mementingkan kuantitas dari hasil kerjanya saja. Kurangnya inisiatif dan tanggung jawab dari para karyawan dalam memeriksa hasil kerjanya juga menjadi salah satu masalah dalam peningkatan kinerja karyawan di Makida Collection Tasikmalaya ini. Selain itu menurut bapak Tata Suryana, tingkat kedisiplinan para karyawan juga masih terbilang cukup rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat maupun izin tanpa keterangan yang jelas.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Mengenai lingkungan kerja, faktor ini belum begitu banyak diperhatikan oleh perusahaan sebagai salah satu faktor yang cukup besar dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kondisi fisik maupun pada kondisi mental karyawan itu sendiri. Penciptaan lingkungan kerja yang baik akan membantu memelihara kondisi karyawan, baik fisik maupun psikis. Hal ini akan membuat kinerja karyawan akan semakin membaik.

Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Suhardi (2019:299) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah semua yang meliputi sarana maupun perlengkapan kerja yang berada di area lingkungan karyawan yang sedang dalam bekerja dan dapat memengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antar karyawan yang berada di tempat kerja tersebut.

Sedangkan menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja juga dapat dikatakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar. Seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja



dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menurunkan kinerja dan kepuasan bagi karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting.

Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal. Rivai (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2021: 103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

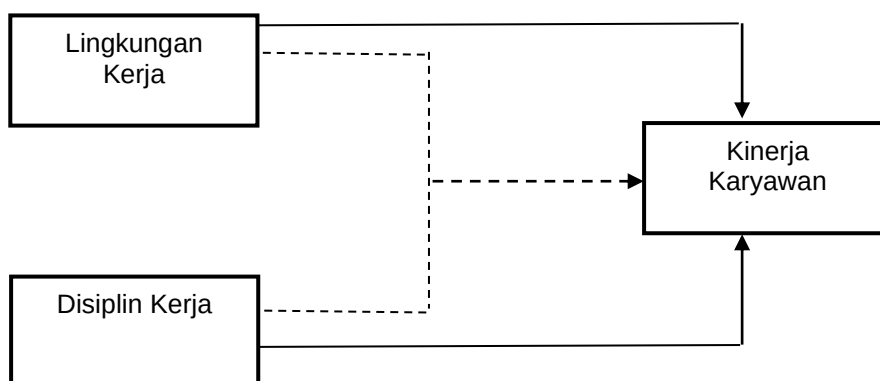
Kinerja Karyawan

Setiap organisasi di manapun berada, berharap dapat mencapai tujuan organisasinya secara efektif dan efisien. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menunjang keefektifan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut adalah melalui peningkatan kinerja anggota organisasi di dalamnya, dengan mempertimbangkan kinerja anggota, organisasi dapat dengan mudah meningkatkan produktivitas (productivity) guna mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja.

Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut (Chairunnisah et al., 2021) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas.

Seorang karyawan dianggap memiliki nilai baik dan dibutuhkan perusahaan apabila orang tersebut mampu yang menjalankan tugasnya dengan baik mempunyai tanggung jawab pada pekerjaan. Melakukannya dengan kehati-hatian. Serta melaporkan hasil dengan sebuah kejujuran. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Siagian dalam Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah "Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu". Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:191) menyatakan kinerja karyawan adalah "Capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika". Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini terdapat Paradigma Pemikiran yang digambarkan berikut ini :



Keterangan:

----- Simultan
 ----- Parsial

Gambar 4 Paradigma Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif dimana data yang didapatkan dianalisis dan di ukur menggunakan statistik atau kuantitatif, melalui metode kausalitas dengan pendekatan survei. Menurut (Widadi & Prijati, 2020) metode kuantitatif adalah metode penyajian, analisis, dan interpretasi data untuk mengungkapkan solusi masalah saat ini berdasarkan data nyata. Dalam hal ini, metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada karyawan Makida Collection Tasikmalaya yang berjumlah sebanyak 40 orang. Menurut (Amal & Rizqi, 2022) metode kausalitas adalah metode yang digunakan untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Makida Collection Tasikmalaya. Menurut Widodo dalam (Hamdani & Priatna, 2020) metode penelitian survei jenis ini digunakan untuk memecahkan masalah dalam skala besar dan terjadi secara faktual dengan menggunakan sampel tertentu. Dalam metode survei ini penulis akan melakukan penelitian langsung pada karyawan Makida Collection Tasikmalaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,725	0,312	Valid
		X _{1.2}	0,722	0,312	Valid
		X _{1.3}	0,592	0,312	Valid
		X _{1.4}	0,750	0,312	Valid
		X _{1.5}	0,514	0,312	Valid
		X _{1.6}	0,805	0,312	Valid
2	Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,756	0,312	Valid
		X _{2.2}	0,448	0,312	Valid
		X _{2.3}	0,596	0,312	Valid
		X _{2.4}	0,441	0,312	Valid
		X _{2.5}	0,683	0,312	Valid
		X _{2.6}	0,584	0,312	Valid
		X _{2.7}	0,603	0,312	Valid
		X _{2.8}	0,641	0,312	Valid
		X _{2.9}	0,505	0,312	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,779	0,312	Valid



Y.2	0,518	0,312	Valid
Y.3	0,729	0,312	Valid
Y.4	0,519	0,312	Valid
Y.5	0,428	0,312	Valid
Y.6	0,479	0,312	Valid
Y.7	0,449	0,312	Valid
Y.8	0,637	0,312	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel = 0,312 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach' Alpha	Taraf Cronbach' Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,770	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,758	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,696	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan nilai Cronbach's Alpha nya lebih besar dari nilai taraf Cronbach's Alpha (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43909203
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.056
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

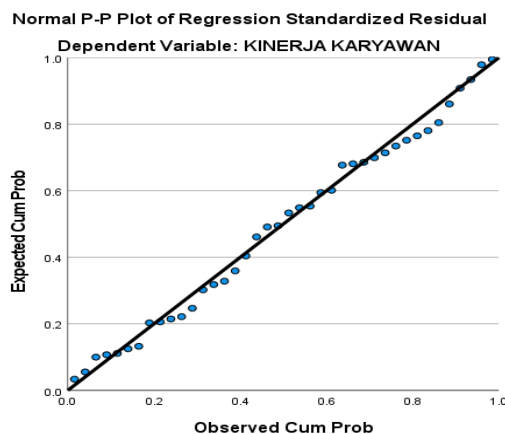
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Berdasarkan output SPSS 25 pada Tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga uji normalitas terpenuhi. Selain itu, uji normalitas dapat dilihat pada normal p-plot. Data yang berdistribusi normal apabila data dalam gambar terdistribusi dengan titik-titik searah mengikuti garis normal.

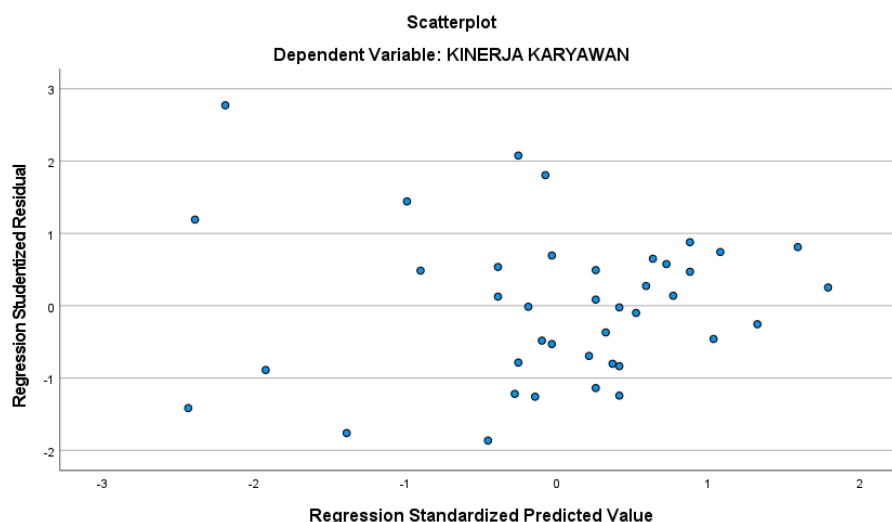


Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Gambar 5 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti garis diagonal serta tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi uji normalitas atau berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Gambar 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik tidak ada pola jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian atau model persamaan regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.572 ^a	.328	.291	2.504	2.158

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024



Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) yaitu adalah 2,158. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan batas atas (dU) 1,6383 dan kurang dari (4-dU) 4-1,6383= 2,3617. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi autokorelasi atau antar variabel bebas tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.790	4.393		3.594	.001		
LINGKUNGAN KERJA	.341	.162	.322	2.098	.043	.770	1.298
DISIPLIN KERJA	.265	.118	.343	2.235	.032	.770	1.298

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, yaitu 0,770 > 0,1 dan nilai VIF yaitu 1,298 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi multikolinearitas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.790	4.393		3.594	.001		
LINGKUNGAN KERJA	.341	.162	.322	2.098	.043	.770	1.298
DISIPLIN KERJA	.265	.118	.343	2.235	.032	.770	1.298

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Dari perhitungan tabel tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 15,790 + 0,341 X_1 + 0,265X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 15,790 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan(Y) adalah sebesar 15,790.
2. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,341 menunjukkan apabila X_1 (Lingkungan Kerja) mengalami kenaikan sebesar 100% dan nilai X_2 (Disiplin Kerja) sama dengan nol atau tidak mengalami perubahan maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,341 atau 34,1%.
3. Begitu juga dengan nilai koefisien regresi X_2 (Disiplin Kerja) 0,265 menunjukkan apabila X_2 (Disiplin Kerja) mengalami kenaikan sebesar 100% dan nilai X_1 (Lingkungan Kerja) sama dengan nol atau dianggap tidak mengalami perubahan maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,265 atau 26,5%.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa baik Lingkungan Kerja maupun Disiplin Kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keduanya saling berkontribusi untuk meningkatkan kinerja Karyawan, meskipun dengan tingkat pengaruh yang berbeda. Oleh karena itu, penting bagi Makida Collection Tasikmalaya untuk memperhatikan kedua aspek ini

dalam upaya meningkatkan kinerja Karyawan dan kualitas kerja para Karyawan, serta mengoptimalkan hasil kerja para Karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 8 Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.572 ^a	.328	.291	2.504	2.158

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Berdasarkan tabel Nilai koefisien (R) dari hasil perhitungan diketahui yaitu sebesar 0,572 yang menunjukkan bahwa keeratan korelasi atau hubungan antara variabel bebas (independent) Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam klasifikasi cukup kuat karena berada pada nilai 0,400 – 0,599. Dalam artian semakin baik Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang diterapkan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Makida Collection Tasikmalaya.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.572 ^a	.328	.291	2.504	2.158

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Berdasarkan tabel diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,328. Sehingga perhitungan nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar $[KD = 0,328 \times 100\% = 32,8\%]$. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 32,8% sedangkan sisanya 67,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Makida Collection Tasikmalaya

Tabel 10 Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.082	2	56.541	9.017	.001 ^b
	Residual	232.018	37	6.271		
	Total	345.100	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Makida Collection Tasikmalaya, maka dengan menggunakan perhitungan IBM SPSS versi 25 sig $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima yang artinya pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Makida Collection Tasikmalaya.

Hal tersebut berarti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama -sama dapat menyebabkan perubahan pada Kinerja Karyawan artinya Lingkungan dan Disiplin Kerja menjadi pendorong secara bersama - sama untuk menyebabkan perubahan pada nilai kerja karyawan ke arah yang lebih baik sehingga terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan.



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Makida Collection Tasikmalaya

Tabel 11 Uji parsial

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.790	4.393		3.594	.001					
LINGKUNGAN KERJA	.341	.162	.322	2.098	.043	.487	.326	.283	.770	1.298
DISIPLIN KERJA	.265	.118	.343	2.235	.032	.498	.345	.301	.770	1.298

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Makida Collection Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,043 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). dengan demikian H0 ditolak Ha diterima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga jika Lingkungan Kerja meningkat maka akan meningkatkan pula Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Makida Collection Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,032 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). dengan demikian H0 ditolak Ha diterima, yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga jika Disiplin Kerja meningkat maka akan meningkatkan pula Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja yang diterapkan di Makida Collection Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan responden diklasifikasikan sangat baik. Disiplin Kerja dari para Karyawan Makida Collection Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan baik. Dan untuk Kinerja Karyawan Makida Collection Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan responden diklasifikasikan sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Makida Collection Tasikmalaya. Semakin baiknya Lingkungan Kerja dan semakin baiknya Disiplin Kerja yang dapat dioptimalkan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan di Makida Collection Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Makida Collection Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Makida Collection Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, terdapat beberapa saran peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu membantu pihak Makida Collection Tasikmalaya untuk lebih baik. Adapun saran-saran tersebut yaitu:

1. Bagi Makida Collection Tasikmalaya
 - a. Lingkungan Kerja di Makida Collection Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori baik. Namun skor pembobotan terendah dalam variabel ini adalah pernyataan tentang "Perlengkapan kerja yang sudah disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap" dengan skor total 167 masuk dalam kategori baik. Maka saran dari peneliti kepada manajemen Makida Collection Tasikmalaya untuk lebih memperhatikan perlengkapan kerja untuk karyawan agar karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya adalah dengan menambahkan kipas maupun AC (air conditioner), hal tersebut dapat memberikan kenyamanan saat bekerja.

- b. Disiplin Kerja di Makida Collection Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori baik. Namun skor pembobotan terendah dalam variabel ini adalah pernyataan tentang “Saya bekerja dengan hati-hati, sehingga kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir” dengan skor total 160 masuk dalam kategori baik. Oleh karena itu karyawan harus lebih bekerja dengan lebih hati-hati agar kelalaian dalam bekerja dapat lebih diminimalisir.
- c. Kinerja Karyawan di Makida Collection Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori tinggi. Namun skor pembobotan terendah dalam variabel ini adalah pernyataan tentang “Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas” dengan skor 166 masuk dalam kategori tinggi. Oleh karena itu karyawan diharapkan agar dapat lebih sadar untuk mengerjakan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan.
- d. Pengaruh yang paling dominan dalam penelitian skripsi ini adalah variabel disiplin kerja sehingga menunjukkan hubungan nilai partial pada kategori cukup kuat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dan menambahkan variable-variabel penelitian lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan lain-lain, sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini dan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Aidil Amin Effendy, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). .(Tesis. Program Pascasarjana Universitas.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 40–56.
- Andriani R, A. T. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Kuala Mina Persada). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 2 no 1.
- Ariani, H. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, Vol 1 No1.
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan Seni dan Teknologi*.
- Bahri, M. s. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja. Surabaya: Jakad Publishing.
- Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Bnyumas Jawa Tengah.: Penerbit CV. Pena Persada.
- Chairunnisah, R. K. (2021). Kinerja Karyawan . Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 240–247.
- Denok Sunarsi, H. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*.
- Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Faida, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Harmon, L. L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Riset bisnis dan Investasi*.
- Hartatik, P. I. (2018). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Laksana.



- Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heizer Jay dan Render, B. (2018). Manajemen Operasi edisi 11. Jakarta: Salemba Empat.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada pt. anugrah niaga jaya cabang pekanbaru. Eko dan bisnis : Riau Economic dan Business , 339-350.
- Henny Novriani Gultom, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Keuangan.
- Husti, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, 81-91.
- Jumiyanti, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PNS Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 209 Jakarta. Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT), 34-43.
- Jumiyati, &. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PNS Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 209 Jakarta. Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT), 35–43.
- Khair, H. F. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen., 107-119.
- Kintan Savira, A. I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bandung Printer pada masa covid - 19. Business and management.
- Lestari, L. d. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia Persero. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi.
- M, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- M., A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal EduTech, 87-98.
- Madjidu, A. U. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah).
- Mangkunegara, A. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rodakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazzara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah Nasional.
- Prijati, H. K. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 9 No 9.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 Di Surabaya. Jurnal AGORA.
- Rivai. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2. Jakarta: Rajawali Perss.
- Robbins. (2016). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media,.
- Sazly, S. &. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. Perspektif, 77-93.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti dalam Burhannudin, d. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. . Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 191.
- Silaen, N. R. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silalahi, S. (2018). Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Universitas Putra Batam, 299.
- Sukanto, I. (2018). Manajemen Produksi, Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE.

- Sumadhinata, Y. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Journal & Proceeding Unsoed*, 1-13.
- Sutrisno. (2021). Meningkatkan Minat Dan Hasil Belajar TIK Dan Materi Topologi Jaringan Dengan Media Pembelajaran. Malang: Ahli Media Press.
- Swasto, R. D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*.
- Tarjo. (2021). Metode Penelitian Administrasi. Kuala University Press.
- Tri, M. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja. Yogyakarta: UMY Press.