

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA

(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo)

Devita Betari Agistya

betaridevita@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@umpwr.ac.id

Agus Saur Utomo

agussaur@umpwr.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan baik kecil maupun besar banyak ditentukan oleh kualitas dan sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerja karyawan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 yang berjumlah 436 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Jumlah sampel penelitian sebanyak 107 orang dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala likert. Kuesioner telah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

Kata kunci : disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, perusahaan perlu mempunyai sumber daya manusia yang kuat. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk kemajuan perusahaan dan penentu bagi keefektifan dalam berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Melalui sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya. Karyawan yang berkualitas dapat diukur melalui kinerja yang baik sehingga menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugastugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2019:189) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja

dan motivasi kerja. faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018:12). Sedangkan menurut Sutrisno (2020:87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan tersebut mampu menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja berikutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018:66).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja selain disiplin kerja dan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. Sedangkan menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo merupakan perusahaan industri kayu yang beralamat di Jl. Kertek-Sapuran Silempah, Kedalon, Sedayu, Kecamatan Sapuran, Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah. Jumlah karyawan bagian produksi yang bekerja saat ini adalah 436 karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan Bapak Tukul selaku HRD terdapat beberapa permasalahan di PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Permasalahan utama adalah kinerja karyawan yang masih rendah. Karyawan belum mampu bekerja dengan target yang ditentukan dan masih melakukan kesalahan sehingga menghasilkan beberapa produk yang cacat. Masalah lain yang teridentifikasi adalah kedisiplinan kerja karyawan menyimpang dari peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan seperti masih adanya karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa ijin, karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang menunda pekerjaan. Fenomena lain yang terlihat terkait lingkungan kerja adalah sirkulasi udara pada ruangan bagian produksi yang lembab serta pencahayaan yang masih kurang. Selain itu, sebagian karyawan kurang termotivasi kerja dikarenakan kurangnya penghargaan dan pengakuan prestasi kerja dari manajer atau perusahaan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

1. Kinerja

Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Kasmir (2019:182) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugastugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu dalam suatu periode tertentu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir(2019:189-193) yaitu, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

2. Disiplin Kerja

Hasibuan (2019:193) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018:66).

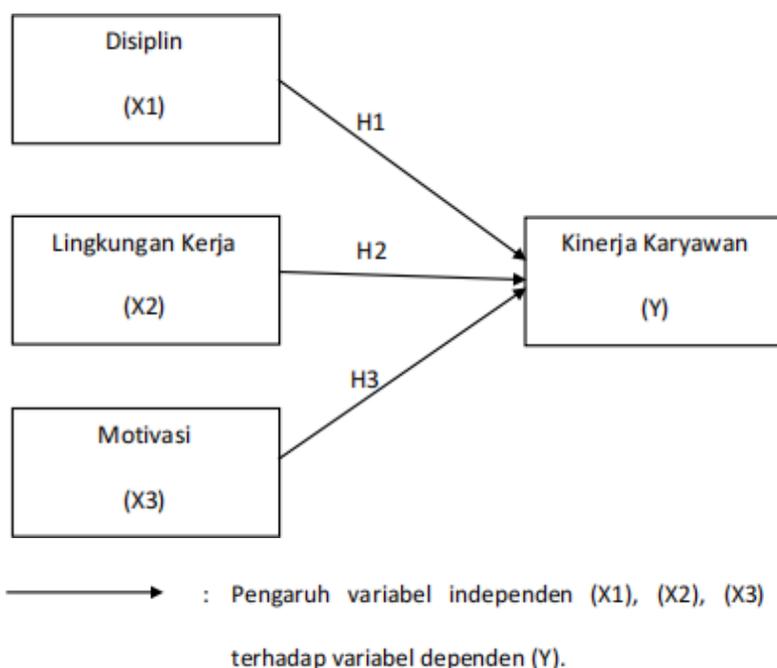
Menurut Sutrisno (2020:118) keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

4. Motivasi Kerja

Menurut McClelland dalam Edision (2018) motivasi adalah munculnya dorongan tertentu untuk mencapai suatu keadaan atau tujuan sehingga mengarahkan perilaku individu untuk mencapainya. Menurut Hasibuan (2019:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasa, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

2. Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat disusun kerangka pikir penelitian sebagai berikut :



D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Afandi (2018:12) mengemukakan bahwa dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Afandi (2018:12) mengemukakan bahwa dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dan Yughi, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2019:192) jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan keamanan maka akan membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang. Sedangkan Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawati dan Putra (2022) dan Sihaloho dan Siregar (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, jika lingkungan kerja disuatu perusahaan berfungsi dengan optimal, maka kinerja para karyawan akan berada pada tingkat optimal pula. Berdasarkan uraian di atas hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (2019:321) bahwa apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Sedangkan Kasmir (2019:190) mengemukakan motivasi kerja merupakan dorongan yang kuat dari dalam atau dari luar, pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar akan menghasilkan kinerja yang baik.

Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dan Sudjatmoko dan Rusilowati (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja (Y)

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208-210) yaitu, Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Penekanan biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan.

b. Disiplin Kerja (X1)

Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018:29) yaitu, masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir atau tidak bekerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian

c. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja dalam suatu perusahaan. Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018, 71-72) adalah lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi musik, bunyi, mesin pabrik dan bengkel, suhu udara, dan kelembaban udara.

d. Motivasi Kerja (X3)

Menurut Hasibuan (2019:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Adapun indikator yang dipakai dalam penelitian ini pada motivasi kerja menggunakan teori dari Maslow dalam Hasibuan (2019:154) yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono 2019:198). Menurut Sugiyono (2019:180) pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai signifikan dari korelasi antar masing-masing indikator terhadap total konstruk menunjukkan nilai Person Correlation $>0,3$. Berdasarkan hasil uji validitas semua butir pertanyaan menghasilkan nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2018:45). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai Cronbach's Alpha (α) $> 0,7$ (Nunnally dalam Ghozali, 2018:48). Berdasarkan uji

reliabilitas semua butir pertanyaan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) tersebut reliabel.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. H1 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda X1 terhadap Y

Model	<i>Standarized Coefficients Beta</i>	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X1 → Y	0,552	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai beta sebesar 0,552 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Diterimanya hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi sehingga meningkatkan kinerja. Jika karyawan selalu mematuhi peraturan kerja dengan baik dan disiplin dalam penggunaan waktu maka kinerja karyawan bagian produksi PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo akan meningkat. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan pendapat Hasibuan (2021:193) yang menyatakan semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja dan prestasi yang dapat dicapai. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya oleh Nurjaya (2021) dan Yughi, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda X2 terhadap Y

Model	<i>Standarized Coefficients Beta</i>	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X2 → Y	0,072	0,026	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 2, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai beta sebesar 0,072 dan nilai signifikansi 0,026 ($p < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Diterimanya hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong bagi karyawan agar mereka mau bekerja

secara efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan kinerja. Jika kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman dari karyawan semakin terpenuhi maka kinerja karyawan bagian produksi PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo akan meningkat. Semakin baik lingkungan kerja seorang karyawan dalam bekerja maka kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini membuktikan pendapat Kasmir (2019:192) jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan keamanan maka akan membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya oleh Setiawati dan Putra (2022) dan Sihaloho dan Siregar (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. H3 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda X3 terhadap Y

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X3 → Y	0,632	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 3, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai beta sebesar 0,632 dan nilai signifikansi 0,000 ($p \text{ value} < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Diterimanya hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong bagi karyawan agar mereka mau bekerja secara efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan kinerja. Jika kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan kebutuhan mengaktualisasi diri dari karyawan semakin terpenuhi maka kinerja karyawan di PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo akan meningkat. Semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja maka kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini membuktikan pendapat Wibowo (2019:321) yang menyatakan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, bahwa apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya oleh Nurjaya (2021) dan Sudjatmoko dan Rusilowati (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo), maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Pogram IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi. 1, Cetakan ke enam Depok: PT. Raja Grofindo.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *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. Hazara Cipta Pesona. *Akselarasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Setiawati, R. D., & Putra, H. M. (2022, November). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sakura Java Indonesia. *In Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik*, Vol. 4, pp. 147-157.
- Sihaloho, R., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinambela L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjatmoko, S., & Rusilowati, U. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 286.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Yughi, S. A., Widodo, A., & Arsid, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada. *Scientific Journal Of Reflection : Economic Accounting, Management and Business*, 5(3), 640-648.