

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dua Putri Sholehah Kabupaten Probolinggo

Untung Febrianto¹, Judi Suharsono^{2*}, Seger Priantono³
Universitas Panca Marga
Email : judisuharsono@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial pada kinerja karyawan di CV. Dua putri Sholehah. Jenis penelitian yang dipakai yakni penelitian kuantitatif deskriptif, memakai variabel meliputi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan jumlah sampel penelitian ini adalah 60 responden. Responden penelitian ini yakni karyawan CV. Dua putri Sholehah. Sampel memakai teknik sampling jenuh yakni populasi menjadi sampel. Hasil uji memperlihatkan Hasil pengujian sebagian menunjukkan bahwa koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) adalah $7804 > 2003$, menolak H_0 dan menerima H_a , dan koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) adalah $6828 > 2003$, menolak H_0 dan menerima H_a . Nilai signifikansi kedua variabel tersebut $< 0,05$. Sedangkan koefisien regresi kepuasan kerja (X3) sebesar $0,165 < 2,003$ dengan nilai signifikansi $0,870 > 0,05$. Sehingga, hasil uji t (parsial) memperlihatkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan pada CV. Dua Putri Sholehah Kabupaten Probolinggo.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine whether the influence of work discipline, work environment, and job satisfaction has a simultaneous and partial effect on employee performance at CV. Dua Putri Sholehah. The research method used is descriptive quantitative research, employing variables including the influence of work discipline, work environment, and job satisfaction on employee performance. The sample size for this study is 60 respondents, who are employees at CV. Dua Putri Sholehah. The sample was determined using a saturated sampling technique, where the population became the sample. The test results revealed the following Partial test results indicated that the regression coefficient for Work Discipline (X1) was $7804 > 2003$, rejecting H_0 and accepting H_a , and the regression coefficient for Work Environment (X2) was $6828 > 2003$, rejecting H_0 and accepting H_a . The significance value for both variables was less than 0.05. However, the regression coefficient for job satisfaction (X3) was $0.165 < 2.003$, with a significance value of $0.870 > 0.05$. Thus, the results of the partial t-test demonstrated that work discipline and work environment have a positive and significant influence on employee performance, while job satisfaction does not have an effect on employee performance at CV. Dua Putri Sholehah, Probolinggo Regency.

Keywords : Work Discipline, Working Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia memegang peran penting pada aktivitas perusahaan. Jadi tiap perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya supaya kinerja karyawan semakin tinggi dan tetap stabil. CV. Dua Putri Sholehah adalah perusahaan yang bergerak dalam hal produksi bawang goreng, cemilan bawang goreng, sambal bawang, dan rambak pisang dengan merek "Hunay". Memiliki 60 karyawan di antaranya 55 karyawan tidak tetap dan 5 karyawan tetap dan beralamat Dusun tisan, Gedekidul, Tegalrejo, Kec. Dringu, Kabupaten Probolinggo. Perusahaan ini secara resmi berdiri pada tahun 2010 yang dimulai dengan Badan Usaha (UD) hingga 2015 resmi membentuk *Commanditaire Vennootschap* (CV). Karyawan CV. Dua Putri Sholehah ada beberapa karyawan terlambat serta tak mendapatkan pembagian pekerjaan yang sesuai. Kebanyakan karyawan CV. Dua Putri Sholehah adalah ibu-ibu rumah tangga yang harus menyelesaikan terlebih dahulu tanggung jawab dalam rumah tangganya seperti, memasak, mengurus anak dan lain-lain. sehingga menjadi penyebab datang terlambat dalam bekerja. Kinerja, yaitu apa yang ingin dicapai organisasi serta apa yang ingin ditunjukkannya. Lingkungan kerja yang buruk, kurangnya ruang kerja, dan hubungan rekan kerja yang tidak sehat dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berkaitan dengan pertanyaan tersebut, peneliti mengidentifikasi faktor-faktor yang menaikkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja. Sehingga peneliti ingin mengadakan penelitian CV Dua putri Sholehah Kota Probolinggo itu berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dua Putri Sholehah Kabupaten Probolinggo".

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh signifikan disiplin kerja pada kinerja karyawan CV. Dua Putri Sholehah? Adakah pengaruh signifikan lingkungan kerja pada kinerja karyawan CV. Dua Putri Sholehah? Adakah pengaruh signifikan kepuasan kerja pada kinerja karyawan CV. Dua Putri Sholehah?

2. TELAHAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif yang terpenting dan tidak dapat diabaikan karena sebagai bagian dari fungsi pemeliharaan karyawan, dan bilamana semakin baik disiplin kerja karyawan, makin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Fenny Rosa, 2022). Indikator disiplin kerja yang dapat dilakukan oleh seluruh anggota atau pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi adalah: 1) Datang kerja tepat waktu; 2) Menggunakan waktu dengan efisien; 3) Tidak pernah absen/tidak bekerja; 4) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan; 5) Sasaran kerja; 6) Membuat laporan kerja harian (Afandi, 2021).



Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktifitas dan kinerja karyawan (Bahri, 2018). Indikator lingkungan kerja: 1) Penerangan; 2) Suhu udara; 3) Ruang yang dibutuhkan; 4) Warna Penggunaan; 5) Kemampuan kerja; 6) Hubungan antar karyawan (Qoyyimah et al., 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Prasetyo & Marlina, 2019). Indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah: 1) Tingkat absensi; 2) ingin pindah; 3) Kinerja karyawan; 4) Rekan kerja; 5) Kenyamanan kerja bagi karyawan (Dr. Yoyo Sudaryo, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Widodo, 2015). Indikator kinerja yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja adalah: 1) Hasil kerja; 2) Pengetahuan kerja; 3) inisiatif; 4) ketangkasan mental; 5) sikap; 6) Disiplin pada waktu dan ketidakhadiran (Sunarto et al., 2020).

Penelitian Terdahulu

Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspan Tupti (2019) variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, serta variabel insentif memberikan pengaruh pada positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan tak signifikan pada kinerja karyawan. Ading Sunarto, Derita Qurbani dan Shelby Virby (2020) variabel gaji, lingkungan kerja serta disiplin kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja. Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) variabel disiplin serta kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Andi Hasryningsih Asfar dan Rita Anggraeni (2020) variabel lingkungan kerja serta disiplin kerja secara tak langsung memberi pengaruh pada kinerja pegawai lewat variabel insentif. Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrinto dan Siti Chamidah (2019) \ variabel lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Rianto Marunung (2020) memperlihatkan variabel Lingkungan Kerja yang memberi pengaruh dominan pada Kinerja Pegawai Hotel Emerald Garden Medan.



Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Dua Putri Sholehah.

H2: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Dua Putri Sholehah.

H3: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Dua Putri Sholehah.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian ini yakni penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dalam bentuk analisis numerik dan statistik. Metode penelitian kuantitatif didefinisikan dengan metode penelitian didasarkan filosofi positivisme untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini yakni seluruh karyawan CV. Dua putri Sholeha di Kab Probolinggo, dengan 60 pegawai. Sampel yakni sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasi sangat besar sehingga peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, maka sampel dari populasi wajib representatif (Sugiyono, 2016). Data primer penelitian ini didapatkan hasil wawancara peneliti bersama pihak yang terkait serta hasil pembagian kuesioner untuk karyawan CV. Dua Putri Sholehah Kab. Probolinggo berjumlah 60 orang karyawan. Data sekunder penelitian ini diperoleh berbentuk gambaran umum perusahaan, sejarah perusahaan serta informasi terkait disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja yang ada di CV. Dua Putri Sholehah Kabupaten Probolinggo untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada berbagai metode pengumpulan data yakni kuesioner, wawancara, serta dokumentasi Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut 1.) Uji Validitas 2.) Uji Reliabilitas. Uji Asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut : 1.) Uji multikolonieritas 2.) Uji Autokorelasi 3.) Uji Heteroskedastisitas 4.) Uji Normalitas 5.) Analisis Regresi Linear Berganda 6.) Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*). Uji t dipakai menilai apakah ada hubungan signifikan secara parsial antara variabel independen pada variabel dependen (Sunyoto, 2011).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,591	0,587	0,547	0,637	> 0,214	valid
2.	Pernyataan 2	0,705	0,723	0,622	0,698	> 0,214	valid
3.	Pernyataan 3	0,838	0,836	0,570	0,613	> 0,214	valid
4.	Pernyataan 4	0,838	0,769	0,732	0,746	> 0,214	valid
5.	Pernyataan 5	0,623	0,836	0,611	0,703	> 0,214	valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Dari tabel hasil uji validitas di atas semua konsep pengukuran dan beberapa item pernyataan “variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan” dipakai di penelitian dinilai valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,214.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,765	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,797	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,695	> 0,60	Reliabel
Kinerja	0,692	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel 2, menunjukkan tiap variabel punya nilai Cronbach Alpha > 0,6 reliabilitas diterima. Hal ini bisa diambil kesimpulan semua variabel di penelitian ini yakni reliabel.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja	1.305	< 10	Tidak multikolinieritas
Lingkungan Kerja	1.325	< 10	Tidak multikolinieritas
Kepuasan Kerja	1.041	< 10	Tidak multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan tabel 3, memperlihatkan nilai hasil perhitungan VIF variabel Disiplin Kerja sejumlah 1,305 < 10, variabel Lingkungan Kerja sejumlah 1,325 < 10, serta variabel Kepuasan Kerja 1,041 < 10. Dan nilai tolerance Disiplin Kerja variabel 766 > 0,10 variabel Lingkungan Kerja 755 > 0,10 serta variabel Kepuasan Kerja 961 > 0,10. Dari hasil itu bisa disimpulkan semua variabel independen meliputi Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja tak ada gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

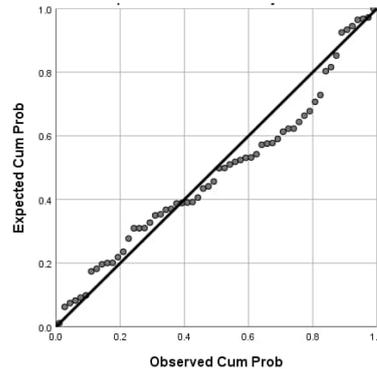
Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja	.494	0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	.197	0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	.453	0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari perolehan uji glejser diatas tampak jika nilai signifikansi atribut eksogen absolut residual > 0,05 diambil kesimpulan tak mengalami kendala heteroskedastisitas.



Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Dengan *Probability Plots*

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Keterangan
Disiplin Kerja	2.001	
Lingkungan Kerja	0.454	Hubungan Positif
Kepuasan Kerja	0.443	Hubungan Positif
Kinerja	0.013	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 2,001 + 0,454X_1 + 0,443X_2 + 0.013X_3$$

Diketahui nilai konstanta yakni 2,001 mengatakan apabila tak ada “variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2) dan Mutasi Karyawan (X_3)”, maka Kinerja Karyawan (Y) bakal didapat nilai sejumlah 2,001. Koefisien Regresi b_1 (Disiplin Kerja) sejumlah 0,454 yang menyatakan jika ada penambahan nilai mentaati tata tertib akan mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan sebesar = 0,454 atau 45,4% dengan variabel bebas lainnya berupa Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja dianggap konstan. Hal ini menunjukkan makin baik Disiplin Kerja yang dilakukan makin naik Kinerja Karyawan. Koefisien Regresi b_2 (Lingkungan Kerja) = 0,443 mengatakan apabila ada penambahan nilai lingkungan yang aman, nyaman dan bersih akan mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan sebesar 0,443 atau 44,3% dengan variabel bebas lainnya berbentuk Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja dianggap konstan. Ini memperlihatkan makin baik Lingkungan Kerja yang dilakukan makin meningkatkan Kinerja Karyawan. Koefisien Regresi b_3 (Kepuasan Kerja) = 0,013 ada penambahan nilai ketepatan waktu dalam membagikan gaji akan mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan sebesar 0,013 atau 1,3% dengan variabel bebas lainnya berbentuk Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja dianggap konstan. Ini memperlihatkan baik Kepuasan Kerja maka makin meningkatkan Kinerja Karyawan.



Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0.788	78,8% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan di Tabel 7 terlihat nilai R Square 0,788 yakni 78,8%. Ini memperlihatkan variabel kinerja bisa diuraikan variabel bebas yani disiplin kerja, lingkungan kerja serya kepuasan kerja sejumlah 78,8%. dan sisanya 21,2% mendapat pengaruh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

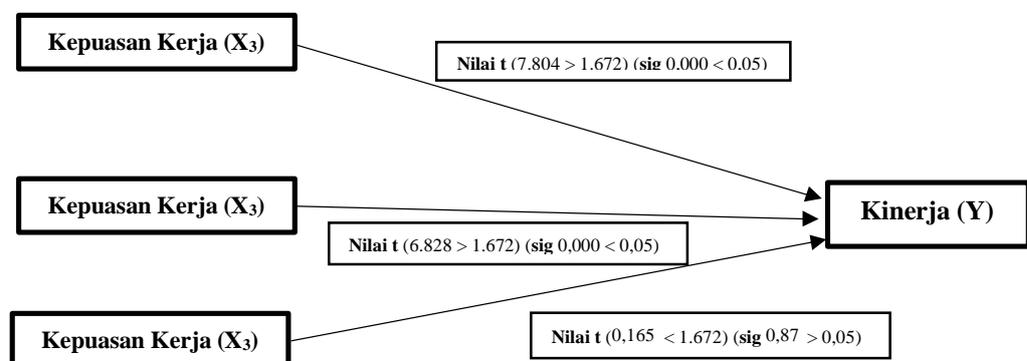
Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Sig	Ketentuan Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	.000	< 0,05	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	.000	< 0,05	Berpengaruh
Kepuasan Kerja	.870	> 0,05	Tidak berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan variabel Disiplin Kerja (X_1) pada Tabel 9 diatas didapat nilai t_{hitung} sebesar 7,804 > dari t_{tabel} 1,672 dengan nilai sig.t = 0,000 sebab nilai sig.t < 0,05 ada pengaruh signifikan dari Variabel Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai Dampaknya. Dari hasil perhitungan variabel lingkungan kerja (X_2) di Tabel 9 diatas didapat nilai t_{hitung} sejumlah 6,828 > dari t_{tabel} 1,672, serta nilai sig.t = 0,000, sebab nilai sig.t < 0,05 berarti ada variabel lingkungan kerja yang memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan variabel kepuasan kerja (X_3) pada tabel 9 didapat nilai t_{hitung} 0,165 < t_{tabel} 1,672 dengan nilai sig.t = 0,870 sebab nilai sig.t > 0,05 tak ada pengaruh signifikan pada pekerjaan kepuasan pada variabel derajat kinerja karyawan.

Pembahasan



Gambar 2. Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah, 2023



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja diperoleh nilai thitung $7.804 >$ dari ttabel 1.672 memakai nilai $sig.t = 0,000$ sebab nilai $sig.t < 0,05$ H_0 ditolak serta H_a diterima serta terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) pada Kinerja Karyawan, dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka variabel ini menunjukkan apabila karyawan meningkatkan lagi penerapan disiplin kerja seperti mentaati tata tertib, menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan lain sebagainya. Maka dari itu pihak CV. Dua Putri Sholehah perlu memperbaiki terkait disiplin kerja guna meningkat kinerja karyawan. Penelitian uji t ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian Ading Sunarto, Derita Qurbani dan Shelby Virby, (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan memberikan suasana yang kondusif di sekitar karyawan. Ruang kerja yang luas penerangan yang cukup baik, sehingga dapat membantu dan mempermudah pekerjaannya. Jika lingkungan kerja sudah cukup, maka karyawan akan dapat berkerja lebih optimal. Semua sesuatu yang ada di lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja para karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Maka dari itu pihak CV. Dua Putri Sholehah perlu memperbaiki terkait disiplin kerja guna meningkat kinerja karyawan. Penelitian uji t ini memiliki hasil yang serupa dengan penelitian Ading Sunarto, Derita Qurbani dan Shelby Virby, (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja menunjukkan tak ada pengaruh signifikan kinerja karyawan. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan penelitian CV. Dua Putri Sholehah Kabupaten Probolinggo karyawan tidak merasa puas karna gaji tidak sesuai dengan beban pekerjaan, karyawan juga tidak merasa puas karena fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kurang nyaman, karyawan tidak merasa puas karena tidak terjalinnya hubungan serta komunikasi yang kurang baik dengan rekan kerja. Dengan begitu kepuasan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspan Tupti, (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Ading



Sunarto, Derita Qurbani dan Shelby Virby, (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan ada pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja secara parsial. Sedangkan variabel kepuasan kerja tidak punya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel dan diharapkan juga mencari lebih banyak sumber referensi penelitian terdahulu guna untuk memperoleh hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. D. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kedua). Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (G. D. Ayu (ed.); Pertama). CV. Budi Utama.
https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/s7UHEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=ajabar+Manajemen+sumber+daya+manusia&pg=PA92&printsec=frontcover
- Andi Hasryningsih Asfar, & Rita Anggraeni. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Bahri, D. H. M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Lutfiah (ed.); pertama). CV. Jakad.
https://www.google.co.id/books/edition/Pengaruh_kepemimpinan_lingkungan_kerja_b/js3XDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/425>
- Dr. Yoyo Sudaryo, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.); Pertama). ANDI.
- Fenny Rosa, D. (2022). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. W. Zaharudin, Dr. Supriyadi (ed.); Pertama). PT. Nasya Expanding Management.
<https://www.google.co.id/books/edition/MPOT/iiJnEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0>
- Ghozali, P. D. H. I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 21* (P. P. Harto (ed.); ketuju). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Manurung, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja



- Pegawai Hotel Emerald Garden Medan. *JURNAL ILMIAH SIMANTEK*, 4(2550–0414), 1–9.
- Nenny Ika Putri Simarmata, D. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (A. K. & J. Simarmata (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Silalahi, D. U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (N. F. Atif (ed.); keempat). PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (23rd ed.). Alfabeta.
- Sunarto, A., Qurbani, D., Virby, ; Shelby, Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. (2020). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok PRODI MAGISTER MANAJEMEN & FORKAMMA UNPAM*. 4(1).
- Sunyoto, D. D. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi* (T. Admojo (ed.); pertama). PT. BUKU SERU.
- Wan Dedi Wahyudi, Z. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 21–44. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Widiasworo, E. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi dan tesis* (Ilalang (ed.); pertama). Araska.
- Widodo, P. D. S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Dimaswids (ed.); Pertama). Pustaka Pelajar.