

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Akusara Megasindo di Kabupaten Tangerang

Yulies Herni¹, Amirudin^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen Program Sarjana, Universitas Pamulang
amirudin.7map@gmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 3 No. 1 Maret 2025

Page: 387-396

Article History:

Received: 01-02-2025

Accepted: 10-02-2025

Abstrak : Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Akusara Megasindo baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif (uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji korelasi koefisien, uji determinasi) dan uji hipotesis. Persamaan regresi diperoleh $Y = 53,506 + 0,282 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,312 artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang rendah dengan kinerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 9,7 %. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($2,585 > 1,670$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi diperoleh $Y = 45,156 + 0,410 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,424 artinya disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang sedang dengan kinerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 16%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($3,436 > 1,670$). Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 39,381 + 0,145 X_1 + 0,333 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,424 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 18% dan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor lain dan Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($6,699 > 3,150$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang ada dalam suatu organisasi. Berhasil tidaknya organisasi itu ditentukan dengan SDM yang dimilikinya, contohnya seperti kinerja karyawan. Tanpa Kinerja Karyawan yang baik perusahaan akan sulit berkembang, maka dari itu dalam organisasi diperlukan pengelolaan secara profesional guna mencapai keseimbangan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan. Dan faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi ialah: Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja.

Dalam sebuah perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal penting dalam melaksanakan segala aktivitas untuk mencapai tujuan. Memegang peran yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin dan semaksimal mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia juga merupakan faktor penting. Manajemen yaitu proses dari hasil perencanaan yang dilakukan agar dapat menentukan sasaran yang sudah ditetapkan melalui sumber daya manusia serta sumber lainnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu lingkungan kerja karyawan yang cukup dan disiplin kerja yang tinggi.

PT. Nusa Akusara Megasindo merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2022 yang bergerak di jasa kontraktor umum dengan pelayanan yang lengkap dan menyeluruh meliputi: perencanaan, desain hingga pembangunan (*plan, design and build*). Dalam penanganan proyek-proyeknya, PT. Nusa Akusara Megasindo juga menawarkan kemungkinan pelaksanaan pekerjaan melalui kerjasama operasi (*joint operation*).

PT. Nusa Akusara Megasindo juga bergerak dibidang Teknologi Informasi yang senantiasa memberikan solusi-solusi yang handal, mutakhir, dan berorientasi untuk memenuhi harapan pelanggan. PT. Nusa Akusara Megasindo memiliki prospek untuk tumbuh besar sejalan dengan pesatnya pertumbuhan perekonomian Indonesia yang membutuhkan pembangunan infrastruktur di berbagai bidang dan kawasannya. Hal ini diharapkan dapat menopang pertumbuhan perusahaan agar dapat berkembang makin besar dan kokoh.

Pada divisi ini PT. Nusa Akusara Megasindo mempunyai jam kerja mulai dari jam 09.00 sampai dengan jam 16.00, dengan waktu istirahat selama 1 (satu) jam dari jam 12.00 sampai dengan jam 13.00. Adapun masalah-masalah tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja yang saat ini ada di PT. Nusa Akusara Megasindo yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan.

Tabel 1. Data Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Responden	Jawaban		Presentasi	
			Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1	Pencahayaan di tempat kerja baik	64	48	16	75%	25%
2	Suhu udara di tempat kerja baik	64	52	12	81.25%	18.75%
3	Tidak ada suara bising	64	40	24	62.5%	37.5%

No	Pertanyaan	Responden	Jawaban		Presentasi	
			Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
4	Penggunaan warna di tempat kerja nyaman	64	46	18	71.88%	28.12%
5	Keamanan di tempat kerja baik	64	55	9	85.94%	14.06%
6	Perlengkapan kerja lengkap dan mendukung	64	38	26	59.38%	40.62%
7	Hubungan antar tim sangat baik	64	50	14	78.13%	21.88%
8	Tata ruangan atau dekorasi sangat baik	64	44	20	68.75%	31.25%

Sumber : Data Pra-Survey, Diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, terlihat bahwa pertanyaan dengan persentase jawaban "Ya" tertinggi adalah Keamanan di tempat kerja baik (85,94%), diikuti oleh Suhu udara di tempat kerja baik (81,25%) dan Hubungan antar tim sangat baik (78,13%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa lingkungan kerja mereka aman, suhu udara nyaman, dan hubungan antar tim mendukung. Faktor penyebab tingginya persentase ini kemungkinan terkait dengan kebijakan keamanan yang efektif, pengaturan suhu udara yang sesuai, serta komunikasi dan kerja sama tim yang baik.

Di sisi lain, pertanyaan dengan persentase jawaban "Ya" terendah adalah Perlengkapan kerja lengkap dan mendukung (59,38%), diikuti oleh Tidak ada suara bising (62,5%) dan Tata ruangan atau dekorasi sangat baik (68,75%). Rendahnya persentase ini dapat disebabkan oleh kurangnya perlengkapan kerja yang memadai, gangguan suara bising dari lingkungan sekitar, serta tata ruang atau dekorasi yang kurang optimal untuk menciptakan kenyamanan kerja.

Dalam rangka menjalankan tugas-tugasnya, Hal ini membuktikan bahwa menunjukkan bahwa sarana dan prasarana kelengkapan dan kenyamanan lingkungan kerja di PT. Nusa Akusara Megasindo, belum optimal. Setiap karyawan menginginkan adanya lingkungan kerja yang baik dan aman, namun PT. Nusa Akusara Megasindo belum bisa memberikan rasa aman, kebutuhan sarana dan prasarana dengan maksimal.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Pada PT Nusa Akusara Megasindo

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Datang Terlambat	Tanpa Keterangan	Total
1	2020	64	153	98	251
2	2021	64	173	103	276
3	2022	64	160	93	253

Sumber: Data Absensi PT Nusa Akusara Megasindo (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui tingkat absensi dari tahun (2020-2022) terakhir menunjukkan masih adanya pegawai yang datang terlambat, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja pegawai yang belum maksimal dan optimal, karena adanya pegawai yang mungkin pada jam kerja, pegawai masih ada

keterlambatan paling banyak terjadi pada tahun 2021. Jadi, dapat disimpulkan masih banyak pegawai yang tidak disiplin terhadap kehadiran yang dibuktikan dari absensi karyawan pada PT. Nusa Akusara Megasindo belum maksimal.

Dari hasil penilaian kinerja tersebut perusahaan bisa mengevaluasi kembali dan membuat beberapa kebijakan maupun perubahan guna meningkatkan kembali kinerja karyawannya.

Tabel 3. Tabel Penilaian Kinerja PT. Nusa Akusara Megasindo

No.	Kriteria Penilaian Kerja	Bobot %	Pencapaian			Keterangan
			2020	2021	2022	
1	Kualitas Kerja	20%	13%	20%	19%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas Kerja	20%	19%	16%	14%	Tidak Tercapai
3	Pelaksanaan Tugas	20%	17%	15%	18%	Tidak Tercapai
4	Tanggung Jawab	20%	21%	23%	20%	Tercapai
5	Inisiatif	20%	15%	18%	18%	Tidak Tercapai
	Jumlah	100%	85%	92%	89%	Tidak Tercapai

Sumber: PT Nusa Akusara Megasindo (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan penilaian kinerja PT. Nusa Akusara Megasindo selama tiga tahun (2020, 2021, dan 2022) berdasarkan lima kriteria utama dengan bobot masing-masing sebesar 20%. Kriteria tersebut meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena penulis menggunakan data yang berupa angka atau skala numerik untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

Sampling jenuh baik digunakan apabila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat dengan kesalahan yang sangat kecil. Hal ini dikarenakan jumlah populasi hanya sebanyak 64 karyawan maka dari itu penulis menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh

1. Teknik pengumpulan data Dalam sebuah penelitian teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, peneliti harus memilih teknik seperti apa yang harus digunakan dan cocok digunakan untuk mendukung proses penelitian. Karena data yang didapat itulah yang akan menjawab problematika, mencapai tujuan penelitian dan menguji hipotesis.
2. Uji Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018:361) menyatakan bahwa "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2018:173) menyatakan bahwa dengan membandingkan antara nilai *r hitung* dengan *r tabel* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid,
 - b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.
3. Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu

dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

4. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) menyatakan bahwa "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".
5. Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105) menyatakan bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".
6. Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel 95%. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut: Variabel lingkungan Kerja (X_1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *Software Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrument valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrument tidak valid Adapun hasil uji validitas variabel lingkungan Kerja, sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Perlengkapan penerangan lampu ruangan dan sudah memadai.	0.366	0.246	Valid
2	Cahaya di ruang kerja tidak membuat silau saat bekerja.	0.285	0.246	Valid
3	Tata warna ruangan di tempat kerja memberikan energi positif dalam bekerja.	0.383	0.246	Valid
4	Penggunaan warna yang cerah membuat suasana lebih bersemangat dalam bekerja.	0.411	0.246	Valid
5	Pewarnaan ruangan membuat karyawan nyaman.	0.398	0.246	Valid
6	Sirkulasi udara diruang kerja sudah baik.	0.387	0.246	Valid
7	Temperatur di ruangan tempat kerja sudah sejuk.	0.477	0.246	Valid
8	Ventilasi udara di tempat sudah cukup baik.	0.501	0.246	Valid
9	Ruangan kerja terbebas dari karyawan suara bising.	0.473	0.246	Valid
10	Percakapan yang agak keras antara rekan kerja yang mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.	0.536	0.246	Valid

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,246), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

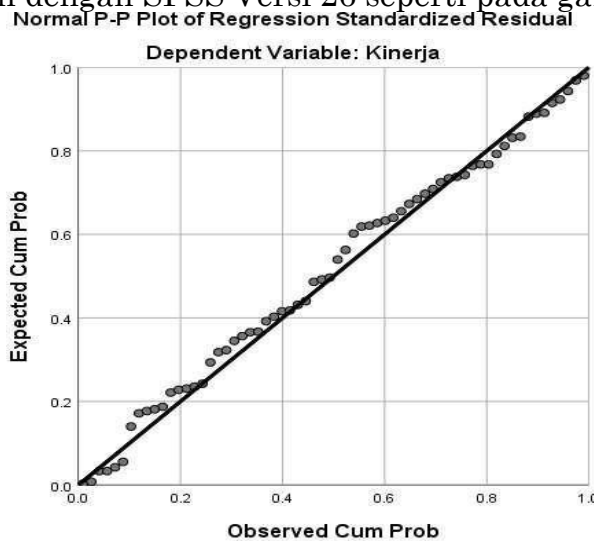
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,725	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,692	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,698	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
	Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
			Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.381	10.112		3.895	.000		
	Lingkungan Kerja (X_1)	.145	.118	.160	1.223	.226	.782	1.278
	Disiplin Kerja (X_2)	.333	.134	.325	2.481	.016	.782	1.278

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,782 dan lingkungan kerja sebesar 0,782, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin sebesar 1,278 serta lingkungan kerja sebesar 1,278 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
	Model B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	45.156		5.031	.000	
	Disiplin Kerja	.410	.119	.400	3.436	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer Diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (3,436 > 1,670). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < *Sig.*0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Akusara Megasindo.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Akusara Megasindo dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai *F* hitung dengan *F* tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai *F* hitung < *F* tabel: berarti H_0 diterima dan H_a3 ditolak.
- Jika nilai *F* hitung > *F* tabel: berarti H_0 ditolak dan H_a3 diterima.

Untuk menentukan besarnya *F* tabel dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(64-2-1) = 61$, jadi *F* tabel = 3,150. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai *F* hitung > *F* tabel atau *p value* < *Sig.*0,05. Rumus hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.724	2	106.862	6.699	.002b
	Residual	973.136	61	15.953		
	Total	1186.859	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data primer Diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(6,699 > 3,150)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig:0,002$ atau $(0,002 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Akusara Megasindo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 53,506 + 0,282 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,312 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,097 atau sebesar 9,7 % sedangkan sisanya sebesar 90,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,585 > 1,670)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Akusara Megasindo.
2. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 45,156 + 0,410 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,400 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,160 atau sebesar 16% sedangkan sisanya sebesar 84 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,436 > 1,670)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Akusara Megasindo.
3. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 39,381 + 0,145 X_1 + 0,333 X_2$ koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,424 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,180 atau sebesar 18 % sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(6,699 > 3,150)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara Simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Akusara Megasindo.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada orang-orang berikut, karena saya menyadari bahwa saya tidak akan bisa menyelesaikan artikel ini. Untuk kedua orang tua penulis, atas semua doa, kasih sayang, dan dukungan tanpa henti yang selalu memberikan inspirasi dan motivasi dalam setiap langkah dan juga kepada dosen pengampu mata kuliah penulisan karya tulis ilmiah. Saya ingin mengucapkan terima kasih atas semua saran, petunjuk, dan inspirasi yang telah diberikan. Setiap petunjuk yang diterima sangat penting dan membantu penulis dalam pembelajaran ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- [2] Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- [3] Darsono & Tjatjuk, Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- [4] Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [5] Experience, and Knowledge on Audit Judgement (Empirical Study on Accounting Firms in Central Java).
- [6] Hamali, A. Y. (2016). *Strategi, mahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- [7] Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia – Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- [8] Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- [9] Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- [10] Hasibuan, Malayu, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Kasmir. (2015). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [13] Kurniawan, A., Lie, D., Efendi, E., & Harahap, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Capella Medan Cabang Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 48-58.
- [14] Lamminar, R. M., & Saragih, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Cipta Mandiri Wirasakti. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2).
- [15] Malau, M. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sansyu Precision Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- [16] Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [17] Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [18] Manullang, J. F., & Noor, M. I. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pt. Jasa Marga Di Gerbang Tol Cikampek Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(3).
- [19] Muri, Yusuf. (2014). *Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta : Penerbit Kencana.

-
- [20] Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, 4(1).
- [21] Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- [22] Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- [23] Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [24] Siswanto, B. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia :Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Bumi Aksara.
- [25] Wahyudi, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.