

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiingin Batubara

Elza Oktariani¹, Fauziah Afriyani², Emilda³

^{1,2,3} Universitas Indo Global Mandiri Palembang. Indonesia

elzaokta00@gmail.com¹ fauziah@uigm.ac.id²

emilda@uigm.ac.id³

Informasi Artikel:

Received: 19 Mei 2023, Accepted: 02 Juni 2023, Published: 01 Juli 2023

Abstract

This study aims to determine the effect of the physical work environment and work discipline on employee performance at PT. Mandiingin Batubara, which is located in the Musi Banyuasin District, Tungkal Jaya District, Suka Damai Mandiingin Batubara (MBB) Village. This sample took 50 respondents, using saturated sampling method. This study uses a quantitative descriptive method, the analysis used is multiple linear regression analysis with the t test and f test and the coefficient of determination with the help of SPSS 21. A total of 50 employees at PT. Mandiingin Batubara with the characteristics of 41 men and 9 women became respondents in this study. Based on the tests conducted, it was found that partially the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, partially work discipline has a positive and significant effect on employee performance simultaneously the physical work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance and Physical Work Environment.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kunci dalam menentukan pertumbuhan dan perkembangan setiap organisasi atau bisnis. Salah satu komponen organisasi manusia adalah sumber daya utama untuk mewujudkan visi dan misi organisasi (Huzain, 2021). Kinerja adalah pelaksanaan tugas atau hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Sutrisno, 2018). Kinerja karyawan merupakan apa yang dapat dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja mereka. Untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perusahaan harus bisa membuat situasi dan kondisi yang mengharuskan karyawan untuk mengembangkan keahlian secara optimal, terkhusus dalam hal kinerja (Maulana, 2019). Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di dalamnya serta berhubungan dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik memiliki dampak langsung pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Sedarmayanti dalam Armanusah (2017) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat komitmen seseorang terhadap tugas yang diberikan. Upaya untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari disiplin karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mengikuti segala aturan dan norma yang ada di organisasi pemerintah. Jadi, dia akan mematuhi semua pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab atas tugasnya secara baik, tidak dengan paksaan. Sedangkan kesediaan ialah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Ekhsan, 2019).

Keadaan lingkungan kerja di PT. Mandiingin Batubara belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan kurang bersih, itu terlihat dari file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, bau yang tidak sedap di tempat kerja, serta luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan. Karyawan juga sering datang terlambat pada jam masuk kerja, hal ini mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang dapat mengakibatkan buruknya citra perusahaan. Kedisiplinan kerja karyawan perlu ditegakkan sebagai bentuk upaya meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan, terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline.

2. Literature Review

2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan melakukan aktivitas atau melakukan aktivitas yang berhubungan dengannya pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2021) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Terdapat tujuh faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu: (1) Pewarnaan; (2) Penerangan; (3) Udara; (4) Suara bising; (5) Ruang gerak; (6) Keamanan dan (7) Kebersihan.

Adapun indikator pada variabel lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2021) sebagai berikut: (1) Pencahayaan/Penerangan; (2) Sirkulasi udara di tempat kerja; (3) Kebisingan di tempat kerja; (4) Kebersihan; (5) Ruang gerak di tempat kerja dan (6) Keamanan di tempat kerja.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah komunikasi yang dilakukan para manajer untuk para pegawai agar bersedia mengubah suatu perilaku buruk serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Nitisemito (2011) disiplin kerja merupakan tindakan-tindakan yang sesuai dengan peraturan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2018) dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus menetapkan aturan yang jelas, dapat dipahami, dan adil yang berlaku baik bagi manajer tertinggi maupun karyawan level terendah. Dari pendapat diatas, disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kedisiplinan yang sudah ada di dalam suatu perusahaan yang merupakan peraturan, keputusan, nilai dan kebiasaan terhadap seorang karyawan pada perusahaan tersebut supaya bisa mencapai suatu tujuan perusahaan.

Adapun yang menjadi indikator pada variabel disiplin kerja menurut Simamora (2020) antara lain: (1).Ketepatan waktu kerja; (2).Kerapian berpakaian; (3) Kepatuhan pada aturan perusahaan dan (4) Tanggung jawab

2.3 Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja suatu organisasi atau perusahaan sangat berguna untuk membandingkan kinerja periode lalu dan periode yang akan datang, sehingga dapat diketahui, kinerja mengalami perbaikan atau sebaliknya mengalami penurunan (Amalo, Fitriningsih dkk. 2022). Menurut Kusumayanti (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam bekerja. Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada kompetensi dan keandalan orang-orang yang mengelola unit kerja dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: (1) Kepemimpinan; (2) Gaya kepemimpinan; (3) Kepuasan kerja karyawan; (4) Loyalitas; (5) Perilaku karyawan; (6) Rancangan kerja dan (7) Disiplin kerja.

Kemudian terdapat indikator pada variabel kinerja karyawan yaitu: (1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan; (2) Tingkat inifiatif karyawan dan (3) Kemampuan karyawan dalam bekerja sama.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan literatur diatas maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiingin Batubara.
- H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiingin Batubara.
- H3: Diduga lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiingin Batubara.

3. Metodologi Penelitian

Pada Penelitian ini, objek penelitian yang diambil ialah seluruh para karyawan PT. Mandiingin Batubara (MBB) yang berjumlah 50 (lima puluh) orang karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh yakni pendekatan deskriptif kuantitatif. Untuk sumber data pada penelitian ini, diperoleh dari kuesioner pada responden yang dilakukan secara langsung oleh peneliti dari pengedaran kuesioner untuk responden karyawan pada PT. Mandiingin Batubara.

Analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dan dapat menguji pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji t (Parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jadi akan terlihat apakah variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

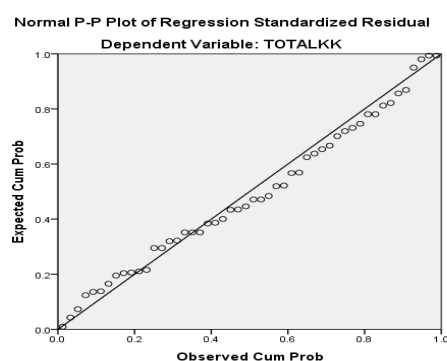
Jumlah responden dalam penelitian ini merupakan karyawan di PT. Mandiingin Batubara yang berjumlah 50 orang karyawan. Dari hasil kuesioner yang diterima, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 41 orang dan perempuan 9 orang.

4.1.1 Uji kualitas data

Uji kualitas data diawali dengan melakukan pengujian validitas dan realibilitas, hasil dari seluruh pengujian validitas memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid. Begitupun hasil dari pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan reliabel.

4.1.2 Uji asumsi klasik

4.1.2.1 Uji normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dalam uji normalitas P-PLOT menghasilkan garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

4.1.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.938	1.853	1.046	.301			
	TotalLK	.062	.083	.067	.748	.458	.760	1.315
	TotalDK	.702	.077	.811	9.095	.000	.760	1.315

a. Dependent Variable: Totalkk

Sumber: Data diolah 2022

Hasil dari uji multikolinearitas diatas untuk nilai tolerance sebesar 0,760 dan nilai VIF sebesar 1,315 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas.

4.1.3 Uji analisis regresi linier berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.938	1.853	
	Lingkungan Kerja Fisik	.062	.083	.067
	Disiplin Kerja	.702	.077	.811

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS V 21, 2022.

Persamaan regresi linier berganda berdasarkan hasil pada tabel di atas adalah:

$$Y = 1,938 + 0,062X_1 + 0,702X_2$$

Interpretasi dari hasil persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 1,938 merupakan keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

Nilai b1 (nilai koefisien regresi x1) sebesar 0,062, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel lingkungan kerja fisik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,062 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai b2 (nilai koefisien regresi x2) sebesar 0,702, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,702 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.4 Uji analisis variabel determinasi (R^2)

Tabel 3. Variabel Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.703	1.95934
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan nilai koefisien R Square (R^2) besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,716 atau 71,6%.

4.1.5 Uji hipotesis

4.1.5.1 Uji F (Simultan)

Hasil pengujian secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453.987	2	226.994	59.128	.000 ^b
	Residual	180.433	47	3.839		
	Total	634.420	49			
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
B. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $59,128 >$ nilai f tabel 3,19. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

4.1.5.2 Uji t (parsial)

Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji t (parsial) variabel X_1 terhadap Y

Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.848	2.689		3.663	.001
1 Lingkungan Kerja Fisik	.430	.119	.464	3.627	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,627 >$ nilai t tabel 2,011. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 6. Uji t (parsial) variabel X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.671	1.565		1.707	.094
1 Disiplin Kerja	.730	.067	.844	10.899	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,899 >$ nilai t tabel 2,011. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiingin Batubara.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiingin Batubara. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik pada PT. Mandiingin Batubara dapat diartikan bahwa semakin meningkat kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja fisik maka semakin meningkat kinerja karyawannya, jadi H1 diterima.

Lingkungan kerja fisik di PT. Mandiingin Batubara sudah kondusif, hal ini ini dilihat dari hubungan antar karyawan terjalin dengan baik sehingga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Idris (2018), Kristiadi dkk (2019), dan Silalahi (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja fisik merupakan suatu tempat bagi karyawan yang mempengaruhi cara bekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan nyaman. Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik apabila karyawan bisa melakukan pekerjaan secara optimal, aman, nyaman dan sehat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan Simamora (2018).

4.2.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiingin Batubara.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiingin Batubara. Hal ini berarti disiplin kerja PT. Mandiingin Batubara dapat diartikan bahwa semakin tingkat disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik juga, jadi H2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Hilmawan (2020), Pangestu (2022), dan Nurul Mutmainah (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Sutrisno (2018) menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin merupakan sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan, disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan demi kelancaran bisnis. Hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiingin Batubara.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiingin Batubara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arvian Setya Pramaswara dan Isep Amas Priatna (2021), Rastana dkk (2021), Septiawan (2016), dan Siboro (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Larasati (2018) lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari perasaan senang yang ditunjukkan karyawan mencerminkan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan didukung dengan peraturan perusahaan yang sesuai. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja yang ada di PT. Mandiingin Batubara sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi dari segi kebersihan dan kenyamanan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, datang tepat waktu, serta meningkatkan rasa tanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan, dengan demikian lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu

kondisi lingkungan yang sesuai Fitriani (2019). Selain lingkungan kerja fisik, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiingin Batubara. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 5 yang menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($3,627 > 2,011$) dengan tingkat signifikan ($0,001 < 0,05$). Hasil uji t (parsial) variabel disiplin kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mandiingin Batubara. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 6 yang menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($10,899 > 2,011$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H2 diterima.

Berdasarkan hasil uji f (simultan) pada tabel 4 yang menunjukkan bahwa f hitung lebih besar dari f tabel yaitu ($59,128 > 3,20$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Daftar Pustaka

- Amalo, Fitriningsih dkk. 2022. Pengantar Manajemen (Filosofis dan Praktis). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Armanusah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pustakawan Di Badan Arsip Dan Perpustakaan Aceh. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Program Pascasarjana.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Syncrum Logistics) Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.13
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. osfpreprints. Makassar.
- Idris, Lingkungan, P., Fisik, K., Non, D. A. N., Serta, F., Kerjaterhadap, D., Karyawan, K., Cv, P., Insan, L., Kota, M., Rizky, O., Idris, M., Studi, P., Fakultas, M., Dan, E., Sosial, I., Islam, U., Sultan, N., & Kasim, S. (2018). S K R I P S I.
- Kusumayanti, K. (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 Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam, Vol 7 No 2.
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. Business Management Analysis Journal (BMAJ), Vol 2 No 1.
- Nitisemito, A. S. (2011). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia, (Edisi Keli). Ghalia.
- Sedarmayanti. (2021). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk

Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.

Simamora, G. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol 6 No 2.

Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke). Prenadamedia Group.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)