



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yan Sinergi Langgeng Kabupaten Tangerang



\*Maitsa Afifah<sup>1</sup>, Bunga Astra Gracia<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: [maitsa.afifah@gmail.com](mailto:maitsa.afifah@gmail.com), [dosen01016@unpam.ac.id](mailto:dosen01016@unpam.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Submission: 2025-01-06 Accepted: 2025-02-19 Published: 2025-02-28	The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at PT Yan Sinergi Langgeng Tangerang Regency both partially and simultaneously. The method used in this research is associative quantitative. The sampling technique in this study used saturated sampling technique. The sample in this study were all employees of PT Yan Sinergi Langgeng totaling 90 employees. Data analysis using research instrument test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The result of this study is that there is a simultaneous positive influence between Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with the regression equation $Y = 3,898 + 0,105X_1 + 0,602X_2$ . The coefficient of determination simultaneously affects 66.8%. Partial hypothesis testing obtained the Work Environment (X1) number of $t_{count} > t_{table}$ or $(7,286 > 1,663)$ , then $H_0$ is rejected and $H_{a1}$ is accepted. This means there is a positive and significant influence between the Work Environment variable (X1) and Employee Performance (Y). Work Discipline (X2) is $t_{count} > t_{table}$ or $(12,232 > 1,663)$ , then $H_0$ is rejected and $H_{a2}$ is accepted. This means there is a positive and significant influence between the Work Discipline variable (X2) and Employee Performance (Y). Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{tabel}$ or $(87,535 > 3,101)$ , thus $H_{03}$ is rejected and $H_{a3}$ is accepted. This means that there is a simultaneous positive and significant influence between the Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y).
<b>Keywords:</b> Work Environmen; Work Discipline; Employee Performance.	

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Penyerahan: 2025-01-06 Diterima: 2025-02-19 Dipublikasi: 2025-02-28	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yan Sinergi Langgeng Kabupaten Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Yan Sinergi Langgeng berjumlah 90 orang karyawan. Analisis data menggunakan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif secara Simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,898 + 0,105X_1 + 0,602X_2$ . Koefisien determinasi berpengaruh secara simultan 66,8%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh angka Lingkungan Kerja (X1) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,286 > 1,663)$ , maka $H_0$ ditolak dan $H_{a1}$ diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disiplin Kerja (X2) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,232 > 1,663)$ , maka $H_0$ ditolak dan $H_{a2}$ diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(87,535 > 3,101)$ , dengan demikian $H_{03}$ ditolak dan $H_{a3}$ diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y).
<b>Kata kunci:</b> Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.	

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



### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam seluruh kegiatan organisasi. Artinya, meskipun terdapat sarana, prasarana, dan sumber daya keuangan yang berlebihan, organisasi dan perusahaan tidak akan dapat berfungsi dengan sukses tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci yang paling penting untuk diperhatikan. Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mengeluarkan kinerja terbaik dari seluruh karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan karyawan yang mempunyai kinerja (output kerja) yang tinggi dan unggul dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Pengertian kinerja merupakan istilah yang

berasal dari kata *job Performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017:9). Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. PT. Yan Sinergi Langgeng merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang retail. PT. Yan Sinergi Langgeng belum berhasil dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Data Kinerja Karyawan PT. Yan Sinergi Langgeng Tahun 2023

No	Area	Penilaian Kinerja				Pencapaian	Target
		Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Waktu Kerja	Kerja Sama		
1	Kasir	20%	30%	30%	15%	95%	100%
2	Food	35%	20%	15%	20%	90%	100%
3	Non Food	30%	30%	10%	15%	85%	100%
4	Mainan	15%	15%	20%	10%	60%	100%
5	Busana	20%	10%	20%	35%	85%	100%
6	Kelontongan	25%	30%	15%	10%	80%	100%

Dari tabel 1, diketahui bahwa semua area belum memenuhi target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian terendah terdapat pada area mainan dengan skor pencapaian sebesar 60%. Area kelontongan memiliki skor pencapaian sebesar 80%. Area Non Food dan Busana memiliki skor pencapaian sebesar 85%. Area Food memiliki skor pencapaian sebesar 90%, dan area Kasir memiliki skor pencapaian tertinggi yaitu sebesar 95%. Target kinerja karyawan yang belum tercapai disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya karena menurunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang menurun maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi penulis, Kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari banyak stok barang yang kosong, kondisi toko yang banyak debu, penginputan harga yang tidak *update* dan sebagainya. Selain itu masih ditemukan karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan jam yang ditentukan perusahaan. Pemanfaatan jam kerja tidak efektif dimana masih ditemukan karyawan yang memanfaatkan waktu kerjanya dengan mengobrol dengan teman, bermain hp, bermain game. Dampak dari kinerja karyawan yang kurang baik tentu membuat penjualan perusahaan mengalami penurunan. Lebih detail, penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kualitas kerja karyawan yang masih belum memenuhi standar perusahaan. Kualitas kerja yang menurun tersebut sebagai contoh dilapangan masih ditemukan karyawan yang tidak teliti dan bekerja tidak sesuai dengan SOP. Masih banyak barang yang tidak dipajang dengan rapih dan juga buruknya pelayanan kepada pelanggan. Ditemukan juga harga pada *price card* yang tidak sesuai saat di *scan* pada komputer karena karyawan malas untuk mencetak harga baru sehingga terkadang mendapat *complain* dari pelanggan karena adanya ketidaksesuaian harga.

Untuk segi kuantitas pekerjaan masih banyak karyawan yang suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan tidak memenuhi target. Untuk segi waktu kerja, masih banyak karyawan yang memulai jam kerjanya tidak teratur dimana jam kerja sudah ditentukan ada shift pagi dan siang. Pada saat jam masuk setelah istirahat, para karyawan tidak langsung masuk sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu mereka terkadang mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga membuat pekerjaan tidak selesai. Dari segi kerjasama antar karyawan dinilai masih kurang, karena kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga terkadang menyebabkan adanya kesalahpahaman dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu konflik antar karyawan kerap terjadi sehingga

menyebabkan kurangnya *teamwork*, tentu hal tersebut bisa berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor seperti lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:4), "lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan." Suasana kerja yang positif memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Ketika seorang karyawan menikmati tempat kerja mereka, mereka cenderung merasa nyaman dan menggunakan waktu mereka secara efektif dan mendorong karyawan lebih produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang digunakan karyawan masih ada beberapa yang memiliki kondisi rusak dan bisa dilihat pada data fasilitas kerja PT. Yan Sinergi Langgeng berikut.

**Tabel 2.** Data Fasilitas Kerja pada PT. Yan Sinergi Langgeng

No	Aset	Kondisi Baik	Kondisi Rusak	Jumlah
1	AC	10	10	20
2	Komputer	9	2	11
3	CPU	9	6	15
3	Printer Kasir	6	2	8
4	Scanner	7	1	8
5	Cash Drawer	7	1	8
6	Loker	2	1	3
7	Printer Barcode	1	1	2
8	Scanner Barcode PDT	3	2	5
9	Lampu	61	9	70
10	Kursi	10	5	15

Data fasilitas kerja pada tabel diatas menunjukkan beberapa fasilitas kerja yang memiliki kondisi rusak. Terdapat 10 unit AC yang memiliki kondisi yang rusak, hal tersebut bisa mengakibatkan temperatur pada ruang kerja menjadi tidak nyaman. Terdapat 2 unit komputer yang memiliki kondisi rusak, sehingga menghambat pekerjaan yang telah diberikan. Lampu 9 unit memiliki kondisi yang rusak sehingga para karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena kondisi pencahayaan yang redup. Kondisi fasilitas yang rusak bisa mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan karena tidak dilakukan secara maksimal.

Lingkungan kerja pada PT. Yan Sinergi Langgeng juga dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil observasi yang ditemukan mengenai temperatur ditempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, keamanan ditempat kerja. kondisi lingkungan kerja di PT. Yan Sinergi Langgeng berdasarkan hasil observasi pada tahun 2023. Tabel ini mencantumkan berbagai indikator lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan penilaian dalam tiga kategori: **Baik**, **Cukup Baik**, dan **Kurang Baik**. Dari hasil observasi, beberapa aspek lingkungan kerja telah memenuhi standar yang cukup baik, seperti **penerangan**, **kelembaban**, **bau-bauan**, **tata warna**, **dekorasi**, dan **musik**, meskipun masih ada beberapa catatan minor. Misalnya, penerangan dinilai cukup baik, tetapi bagian gudang masih kurang pencahayaan. Kelembaban juga secara umum baik, tetapi terdapat beberapa ruangan yang memiliki

kelembaban kurang optimal, terutama di area gudang. Bau-bauan di tempat kerja juga tergolong cukup baik, meskipun beberapa karyawan mengeluhkan adanya bau yang kurang sedap saat jumlah pengunjung meningkat. Sementara itu, tata warna dan dekorasi ruang kerja dinilai cukup mendukung suasana kerja yang nyaman, begitu pula dengan musik yang diputar, meskipun terdapat perbedaan selera musik di antara karyawan.

Di sisi lain, beberapa indikator menunjukkan kondisi yang **kurang baik**, yang dapat berdampak negatif terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Salah satu aspek utama yang menjadi perhatian adalah **temperatur**, di mana AC yang tidak berfungsi dengan baik menyebabkan ketidaknyamanan saat bekerja. Selain itu, **sirkulasi udara** juga dinilai kurang baik, terutama saat jumlah pengunjung meningkat, sehingga udara yang dihirup tidak segar. **Kebisingan** menjadi masalah lain yang cukup mengganggu, terutama akibat suara antar rekan kerja dan musik yang terkadang terlalu keras. **Getaran mekanis** di lantai dua juga menjadi kendala yang perlu diperhatikan, karena dapat mempengaruhi kenyamanan bekerja. Selain itu, faktor **keamanan** juga dinilai kurang baik karena loker karyawan yang masih terbuka, meningkatkan risiko pencurian. Secara keseluruhan, meskipun beberapa aspek lingkungan kerja sudah cukup baik, masih ada beberapa kondisi yang perlu diperbaiki agar dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan di PT. Yan Sinergi Langgeng.

Selain lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2019:444) "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.". Menurut Sutrisno (2020: 103) "disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis."

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang menjamin terpeliharanya ketertiban sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Disiplin kerja dapat dibagi menjadi beberapa indikator seperti tingkat absensi, mematuhi aturan perusahaan, penggunaan waktu kerja secara efektif dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak disiplin tentu akan berdampak buruk pada kinerja mereka seperti banyaknya pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan karena mereka mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut tentu bisa menghambat tercapainya target yang telah diberikan Perusahaan.

**Tabel 3.** Data Absensi Karyawan PT. Yan Sinergi Langgeng Periode Januari-Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Alfa	Sakit	Izin	Total	Tingkat Absensi
Januari	94	29	2	2	33	35,1%
Februari	94	18	4	5	27	28,7%
Maret	94	42	1	2	45	47,8%
April	94	40	1	2	43	45,7%
Mei	93	37	2	1	40	43%
Juni	93	33	-	8	41	44%
Juli	91	31	-	5	36	39,5%
Agustus	90	34	1	3	38	42,2%
September	90	21	2	2	25	27,7%
Oktober	90	17	-	4	21	23,3%
November	90	19	1	2	22	24,4%
Desember	90	35	3	6	44	48,8%
Total		356	17	42	415	37,5%

Tabel diatas menyampaikan tingkat absensi karyawan di PT. Yan Sinergi Langgeng *fluktuatif*. Dapat dilihat rata-rata tingkat absensi terbanyak adalah pada bulan Maret dengan tingkat absensi sebesar 47,8%, bulan Juni dengan tingkat absensi sebesar 44%, bulan September dengan tingkat absensi sebesar 43,3%, bulan Agustus dengan tingkat absensi 42,2%. Pada bulan Desember terjadi tingkat absensi yang paling tinggi sebesar 48,8% dimana ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) dengan jumlah 35 karyawan, ketidakhadiran karena sakit dengan jumlah 3 karyawan, ketidakhadiran karena izin dengan jumlah 6 karyawan. Tingkat alfa karyawan yang tinggi disebabkan oleh jadwal libur yang diberikan perusahaan pada karyawan hanya 2 hari dan pada hari sabtu minggu karyawan diwajibkan untuk masuk. Akibatnya banyak karyawan yang merasa jatah liburnya kurang dan akhirnya sering alfa (tidak masuk tanpa keterangan) dan disiplin karyawan akhirnya mengalami penurunan.

Tingkat absensi yang cukup rendah menunjukkan rendahnya disiplin kerja karyawan di PT. Yan Sinergi Langgeng. Masih banyak karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan. Dalam PT. Yan Sinergi Langgeng karyawan yang terlambat dianggap tidak hadir dan masuk kedalam kategori alfa atau tanpa keterangan. Disiplin karyawan yang menurun juga dapat dilihat dari masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti makan saat jam kerja, membawa hp kedalam area toko, dan cara berpakaian yang tidak sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan.

Perusahaan sudah memberikan beberapa sanksi namun tidak efektif karena sanksi yang diterima masih dalam kategori ringan sehingga tidak membuat efek jera untuk karyawan, hal tersebut menyebabkan karyawan selalu mengulang kembali pelanggaran dan menyepelekan sanksi yang diterima. Penggunaan waktu yang tidak efektif seperti banyak karyawan yang mengobrol dengan rekan kerjanya dengan waktu yang lama pada saat jam kerja sehingga mengabaikan pekerjaannya. Selain itu masih ditemukan banyak karyawan yang melakukan hal diluar urusan pekerjaan seperti bermain hp, bermain game, belanja online, dan lain-lain pada saat jam kerja sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk karena banyak karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan waktu kerja tidak dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Dari segi tanggung jawab, masih banyak karyawan yang tidak melaksanakan tugas yang sudah diberikan, menunda-nunda dan selalu menyepelekan tugas yang sudah diberikan kepadanya bahkan bermalas-malasan dalam mengerjakan tugas tersebut. Bahkan ada beberapa karyawan yang tidak mau lembur apabila tugasnya belum selesai. Maka dari itu kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan masalah seperti penurunan kinerja, kualitas kerja yang rendah, dan ketidakstabilan lingkungan kerja. Jika hal ini terjadi terus menerus maka bisa berdampak buruk bagi perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai: *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yan Sinergi Langgeng Kabupaten Tangerang.*

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang meneliti tentang hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Dengan penelitian ini maka akan

dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yan Sinergi Langgeng, lokasi penelitian dilakukan di PT. Yan Sinergi Langgeng yang berada di Jl Raya Serang KM 15 no. 42, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, 15710. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Juni 2024. Dalam penelitian ini, populasi seluruh karyawan yang bekerja di PT. Yan Sinergi Langgeng dengan jumlah 90 orang. Sampel yang akan dijadikan objek atau subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Yan Sinergi Langgeng sebagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. Yan Sinergi Langgeng yang berjumlah 90 orang. Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan Wawancara, Observasi, dan Kuesioner. Analisis data penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier, Uji Koefisien Determinasi, Uji Koefisien Korelasi, Uji Hipotesis.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Analisis regresi linier sederhana menggambarkan hubungan linier antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X).

**Tabel 4.** Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.350	2.191		5.181	.000
	Lingkungan Kerja	.271	.037	.613	7.286	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4 hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan persamaan regresi  $Y = 11,350 + 0,271X1$ .

**Tabel 5.** Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.309	1.736		3.635	.000
	Disiplin Kerja	.727	.059	.794	12.232	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) menghasilkan persamaan regresi  $Y = 6,309 + 0,727X2$ .

**Tabel 6.** Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda variabel lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.898	1.819		2.142	.035

Lingkungan Kerja	.105	.033	.238	3.170	.002
Disiplin Kerja	.602	.069	.658	8.744	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji analisis regresi linier berganda variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,898 + 0,105X1 + 0,602X2$ .

#### Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan masing-masing antar variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Yan Sinergi Langgeng, Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Yan Sinergi Langgeng.

**Tabel 7.** Tabel Hasil Uji Korelasi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi sederhana variabel lingkungan kerja (X1) dari tabel 1.8 diatas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,613 dimana pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,600 – 0,799. Maka keeratan hubungan antar variabel Lingkungan kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan kuat.

**Tabel 8.** Tabel Hasil Uji Korelasi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi sederhana variabel Disiplin Kerja (X2) dari tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,794 dimana pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,600 – 0,799. Maka keeratan hubungan antar variabel Disiplin kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan kuat.

#### Korelasi Berganda

Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Korelasi ganda ini menunjukkan hubungan secara bersama-sama antara variabel. Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Kinerja karyawan PT. Yan Sinergi Langgeng (Y).

**Tabel 9.** Tabel Hasil Uji Korelasi Berganda Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.817 <sup>a</sup>	.668	.660	5.024	.668	87.535	2	87	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari tabel 1.10 diatas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,817 dimana pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,80 – 1,000. Maka dapat disimpulkan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan sangat kuat.

### Koefisien Determinasi

Menurut Bahri (2018:192) "koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen".

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 <sup>a</sup>	.376	.369	6.847

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,376 maka dapat disimpulkan bahwa jika Kd mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 37,6 %, sisanya sebesar (100-37,6%) 62,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.625	5.276

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,630 maka dapat disimpulkan bahwa jika Kd mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 63%, sisanya sebesar (100-63%) 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 12.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 <sup>a</sup>	.668	.660	5.024

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

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara simultan variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,668 maka dapat disimpulkan bahwa jika Kd mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat. Variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memberikan kontribusi sebesar 66,8%, sisanya sebesar (100-66,8%) 33,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Hipotesis secara Parsial (t-test)

Menurut Sugiyono (2020:206) "Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen".

**Tabel 13.** Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.350	2.191		5.181	.000
	Lingkungan Kerja	.271	.037	.613	7.286	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,286 > 1,663)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value  $< Sig.$  0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$  dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yan Sinergi Langgeng.

**Tabel 14.** Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.309	1.736		3.635	.000
	Disiplin Kerja	.727	.059	.794	12.232	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(12,232 > 1,663)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value  $< Sig.$  0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$  dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yan Sinergi Langgeng.

## 2. Uji Signifikasi Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2020:208) "Uji ini digunakan untuk menguji apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen".

**Tabel 15.** Hasil Uji F Secara Simultan Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4418,297	2	2209,148	87,535	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2195,659	87	25,237		
	Total	6613,956	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas didapat nilai F sebesar 87,535 positif yang dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel (87,535 > 3,101), dengan nilai sig. 0,00 < 0,05. Dengan demikian Ho<sub>3</sub> ditolak dan Ha<sub>3</sub> diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka Variabel Lingkungan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Yan Sinergi Langgeng.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,350 + 0,271X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,613 yang artinya bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,376 maka dapat disimpulkan bahwa jika Kd mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat dengan presentase 37,6 %. Uji hipotesis diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel atau (7,286 > 1,663) hal ini diperkuat dengan nilai  $p$  value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho<sub>1</sub> ditolak dan Ha<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar pada tahun 2019 dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan" yang hasil penelitiannya yaitu Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,309 + 0,727X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,794 yang artinya bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,630 maka dapat disimpulkan bahwa jika Kd mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat dengan presentase 63%. Uji hipotesis diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel atau (12,232 >

1,663) hal ini diperkuat dengan nilai  $p$  value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho<sub>2</sub> ditolak dan Ha<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh Ade Muslimat dan Hariyaty Ab Wahid pada tahun 2021 dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh" yang hasil penelitiannya yaitu "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima".

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh secara Simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,898 + 0,105X_1 + 0,602X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,817 yang artinya bahwa ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,668 maka dapat disimpulkan bahwa jika Kd mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat dengan presentase 66,8%. Uji hipotesis diperoleh bahwa nilai Fhitung > Ftabel atau (87,535 > 3,101) hal ini diperkuat dengan nilai  $p$  value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho<sub>3</sub> ditolak dan Ha<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh Siti Abdillah Nurhidayah, Dewi Ressa Utami, dan Lukman Zaini pada tahun 2023 dengan judul penelitian "Dampak disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkas Aci Semarang" yang hasil penelitiannya yaitu Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara keseluruhan.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,350 + 0,271X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,613 yang artinya bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,376 maka dapat disimpulkan bahwa jika Kd mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat dengan presentase 37,6 %. Uji hipotesis diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel atau (7,286 > 1,663) hal ini diperkuat dengan nilai  $p$  value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho<sub>1</sub> ditolak dan Ha<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### B. Saran

Berdasarkan hasil analisis regresi yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk melakukan beberapa langkah strategis. **Pertama**, identifikasi aspek lingkungan kerja mana yang paling berkontribusi

terhadap peningkatan kinerja. Melalui survei karyawan, observasi langsung, dan analisis data lebih lanjut, perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor kunci seperti desain ruang kerja, kualitas pencahayaan, tingkat kebisingan, dan hubungan antar-karyawan yang perlu ditingkatkan. **Kedua**, perusahaan perlu merancang program intervensi yang spesifik dan terukur untuk memperbaiki aspek-aspek yang telah diidentifikasi. Program ini dapat mencakup pelatihan pengembangan diri, pembentukan tim yang solid, serta penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai. **Ketiga**, perusahaan harus melibatkan karyawan secara aktif dalam proses perubahan. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan dan ide, perusahaan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen mereka terhadap perubahan yang dilakukan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi*. Malang: Ae Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Akmaludin, A., & Gracia, B. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis Dan Pariwisata. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 473–480. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13384>
- Alfarobi, M., & Yusda, D. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 2(4), 37-43. <https://badanpenerbit.org/index.php/Akuntansi/article/view/1048>
- Algifari. (2019). *Mengukur Kualitas Layanan Dengan Indeks Kepuasan: Metode Importance Performance Analysis dan Model Kano*. Yogyakarta: BPFE.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3). <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1737167>.
- Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kiyokuni Indonesia. *PARAMETER*, 8(1), 1-12. <https://jurnal.stietribuana.ac.id/index.php/parameter/article/view/229/244>
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubraha Manajemen Press.
- Ferils, M., Karmila, Ramayani, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju. *Jurnal E-Business Institut Teknologi Dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 2(1), 33. <https://www.journal.itbmpolman.ac.id/index.php/ebusiness/article/view/23/24>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hardiansyah, D., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(2), 1177-1183. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/613>
- Haryadi, R. N., & Riyanto, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT Indah Karya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 61-71.
- Haryadi, R. N., Fauzan, M., & Rojali, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Gemilang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 45-55.
- Haryadi, R. N., Nurjaya, N., Yusup, A. M., & Teriyan, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Nurjaya, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Hayat, N., Sumarni, S., Mansyuri, M. I., & Samsudin, S. (2024). Pengaruh Iklim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 41–47. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.457>
- Kumoro, M. M. D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Jakarta Barat. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 13–18. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.266>
- Mawardi, A., Prayoga, A. R., & O, D. A. (2022). Analisis Rekrutmen Karyawan Impi BurgerBar. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(3), 150–152. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.207>

- Muslimat, A., & Wahid, A. H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 4(2). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9281>
- Najib, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan. Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Nurhidayah, S. A., Utami, D. R., & Zaini, L. (2023). Dampak Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkas Acil Semarang. *Journal Economic Insights*, 2(1), 145 – 153. <https://jei.uniss.ac.id/index.php/v1n1/article/view/46/37>.
- Nuryadi, T. A. (2023). Implementasi Ilmu Manajemen Perkantoran dalam Menghadapi Dunia Bisnis Digital. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 78–82. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.297>
- Prabowo, B. ., & Lesmana, N. S. . (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Prabowo, B. ., & Lesmana, N. S. . (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Pratiwi, A. T., & Furyanah, A. (2024). Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi pada CV. Diamond Weddings). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 93–100. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.672>
- Putra, B. P. ., & Sunarsih, D. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mackessen Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 7–12. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.265>
- Sabah, M., & Sumiaty, R. Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Karya Anugrah Perkasa Gading Serpong Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 1313-1323. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/753/512>.
- Saeti, I., & Abid, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 101–107. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.673>
- Safitri, I. R., & Martono, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 108–113. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.675>
- Safitri, I. R., & Martono, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 108–113. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.675>
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja & Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihaloho, Ronal Donra & Siregar, Hotlin. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, [S.L.], V. 9, N. 2, P. 273-281, Feb. 2020. ISSN 2720-9830. <https://Jurnal.Darmaagung.Ac.Id/Index.Php/Socio/Article/View/413>
- Suwidia, I. P., Ardani, W. ., & Widani, M. . (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(2), 47–51. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.289>
- Wahyuni, S., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Self-Efficacy terhadap Loyalitas Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 56–61. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.293>
- Zain, E. M., Rawi, R. D. P., Andjar, F. J., & Balok, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 128–131. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.197>
- Zega, I. K. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfaria Trijaya TBK Parung Bogor. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.264>