

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Survei Pada Karyawan Produksi Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya)

Dhea Aprilyani

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Barin Barlian

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Suci Putri Lestari

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jl. PETA No. 177 Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya

Korespondensi penulis: 1902010043@unper.ac.id

Abstract: *This study aims to determine and analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance in the production of Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya. The population in this study were production employees at Lemona Cake & Bakery with a survey approach and technical data analysis using multiple linear regression. Based on the data that has fulfilled the validity test, reliability test, and classic assumption test, it is processed to produce a regression equation as follows. The test results show that simultaneously work discipline and work environment have a significant effect on employee performance, while the work environment has no partial effect on employee performance Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya.*

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan produksi Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan produksi di Lemona cake & bakery dengan pendekatan survey dan teknis analisis data menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Industri toko roti adalah bagian dari industri makanan olahan yang memanfaatkan tepung terigu sebagai bahan baku utama dalam proses produksi. Roti merupakan produk pertama yang dikenal dan populer. Awalnya roti dikenal karena makanan kolonial kini semakin populer dalam konsumsi pangan penduduk Indonesia, terutama kelas menengah ke atas. Keberadaan roti yang mulai disukai oleh semua kalangan masyarakat menjadikan sebuah peluang usaha yang menjanjikan. Berkaitan dengan analisis penawaran dan permintaan produk tersebut. Situasi ini menjadikan skala usaha yang bergerak di bisnis roti pun beragam, mulai dari yang kecil atau bersifat *Home Industri*, industri menengah dan besar.

Industri roti juga memiliki potensi cukup besar di Tasikmalaya sehingga persaingan produk makanan di Tasikmalaya sangat ketat, hal ini karena produk makanan merupakan salah

satu komoditi yang berpotensi untuk dikembangkan di Tasikmalaya. Di dukung dengan adanya beberapa perusahaan tepung yang berada di Tasikmalaya berdasarkan Kementerian Perindustrian Republik Indonesia ada beberapa perusahaan yang memproduksi tepung seperti PT. Asih Tunggal, Aci BK Koyun, dan Cap Obeng (<https://kememperin.go.id>). Berdasarkan data yang diperoleh dari Open Data Tasikmalaya ada 20 Perusahaan yang memproduksi roti (<https://data.tasikmalayakota.go.id>). Beberapa pesaing yang ada sekarang adalah perusahaan roti Lemona, Ramona, Saera, Laxana, Hana Bakery, Anita Bakery, Yesika Bakery, Sari Dewi, Bread Co, Bell Rose, Vinn's Bakery, Makmur Cake & Bakery Mekarsari Cake & Bakery, Barkizna Bakery, Mako, dan lain-lain. Melihat kondisi diatas, menarik perhatian perusahaan yang bergerak diindustri makanan untuk memproduksi makanan dengan kualitas yang baik dan merebut pesaing dengan memproduksi makanan yang diinginkan konsumen.

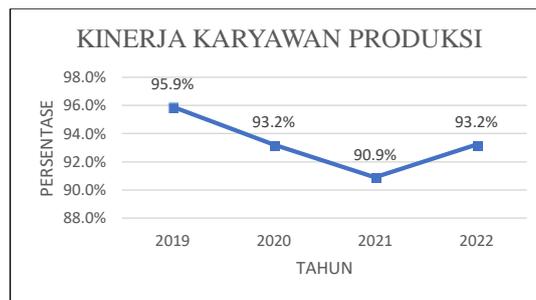
Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun dengan skala kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Di kota Tasikmalaya saat ini sudah banyak toko-toko bakery yang telah hadir. Salah satunya Lemona Cake & Bakery yang didirikan oleh H Cucun Eris Budiana. Lemona Cake & Bakery merupakan toko dan pabrik roti yang menjual berbagai macam aneka kue, tart, dan oleh-oleh makanan lainnya. Lemona Cake & Bakery memproduksi produknya sendiri mulai dari bahan mentah, menjadi bahan setengah jadi, dan tahap terakhir menjadi bahan jadi dan siap untuk di jual kepada konsumen. Lemona Cake & Bakery berdiri pada tahun 1997 di Tasikmalaya hingga sekarang sudah memiliki lebih dari 150 karyawan.

Tujuan dari Lemona Cake & Bakery ingin menjadi salah satu toko roti terbesar di Tasikmalaya dan membuka cabang diberbagai kota dan daerah lainnya. Namun dalam kegiatan sehari-harinya masih terdapat beberapa masalah yang menghambat dalam mencapai tujuannya. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Ridwan selaku Personalia Lemona Cake & Bakery, menyebutkan bahwa masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, mengambil cuti yang menyebabkan karyawan lain harus menggantikan kekosongan tersebut, dan pimpinan lemona yang jarang datang karena sibuk dengan urusan lain. Dan masih terdapat konflik antar karyawan yang menyebabkan situasi lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan lingkungan kerja yang tidak baik membuat karyawan lain tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama Bapak Ridwan diperoleh data dan permasalahan seperti dibawah ini:

Gambar 1. Data Kinerja Karyawan Produksi Lemona Tasikmalaya Periode Tahun 2019-2022

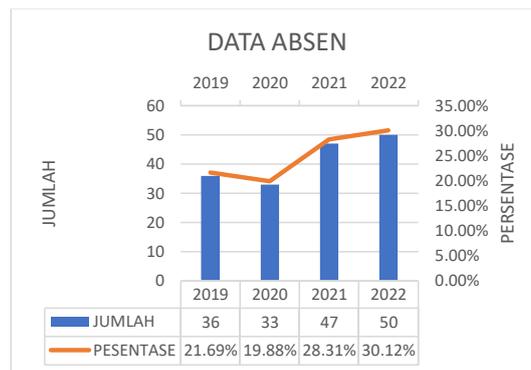


Sumber: data kinerja karyawan produksi Lemona Tasikmalaya

Dari Gambar 1. dapat diketahui bahwa selama 4 tahun terakhir, yaitu pada tahun 2019-2021 mengalami penurunan kinerja karyawan. Pada tahun 2019 memiliki nilai sebesar 95,5%, tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 93,2%, tahun 2021 mengalami penurunan Kembali menjadi 90,9%, dan pada tahun 2022 kinerja mengalami peningkatan menjadi 93,2%. Hal ini mengindikasikan ada masalah dalam kinerja karyawan. Permasalahan tersebut terjadi dikarenakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tidak nyaman juga mempengaruhi faktor kinerja karyawan. Terdapat beberapa masalah seperti kurangnya alat penyejuk udara di bagian ruang oven. Lalu, belum tersedianya loker karyawan untuk menyimpan barang bawaan mereka sehingga barang bawaan mereka ditumpuk di sebuah keranjang yang dikhawatirkan terjadi kehilangan maupun tertukarnya barang bawaan.

Sedarmayanti mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang karyawan akan mampu bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila kondisi lingkungan kerjanya juga baik (Sedarmayanti 2017). Menurut Darvis dalam Ragil mengemukakan Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan langsung dengan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan nyaman dengan lingkungan kerja, maka akan timbul rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya hingga munculah sikap disiplin kerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman akan menurunkan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ragil, 2013). Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Nitisemito bahwa lingkungan kerja adalah segala sesutuau yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya (Nitisemito, 2013).

Gambar 2. Data Absensi Karyawan Produksi Lemona Bakery Periode Tahun 2019-2022



Sumber: Data Absensi Karyawan Produksi Lemona Tasikmalaya

Berdasarkan Gambar 2. diketahui diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran pada karyawan produksi Lemona Cake & Bakery pada tahun 2022 sangat meningkat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya dengan jumlah sebanyak 50 orang yang mengambil cuti dan tidak masuk kerja. Dapat dilihat dari gambar diatas diketahui bahwa pada tahun 2019 sebanyak 36 karyawan mengambil cuti dan tidak masuk kerja, selanjutnya pada tahun 2020 mengalami penurunan sebanyak 3 orang menjadi 33 orang karyawan mengambil cuti dan tidak masuk kerja, dan untuk tahun 2021 sebanyak 47 karyawan mengambil cuti dan tidak masuk kerja.

Disiplin kerja di Lemona Cake & Bakery sangat dibutuhkan oleh karyawan karena dengan adanya disiplin dapat membantu karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika disiplin kerja dan lingkungan kerjanya baik maka kinerja karyawannya juga akan baik. Hal ini selaras dengan yang di kemukakan oleh Herawati dan Rastelo bahwa disiplin kerja kerja yang baik akan mempercepat mencapai tujuan perusahaan dan membuat karyawan bekerja lebih baik lagi terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan (Herawati dan Rantello 2019).

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin harus harus tumbuh dari diri sendiri, dan setiap karyawan atau pegawai dituntut untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Tentu bertujuan supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Dengan diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan sesuai yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi.

Menurut Rivai, dkk (2014:599), mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:193), menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan tersebut adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Selain itu Siswanto yang dikutip oleh Sinambela (2016:356), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengek menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat kita ketahui bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberikan kepada pegawai guna memperbaiki sikap dan moral dan melekat pada diri individu. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan komunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai yang akhirnya dapat memenuhi tujuan organisasi yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Kepemimpinan dalam menentukan disiplin kerja karyawannya maka pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Insentif (Tunjangan dan Kesejahteraan).
4. Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena egodan sifat manusia yang selalu merasa dirinya dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:356) adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemungkinan maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan metaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan perdoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku diperusahaan dan seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang berlaku.

5. Etika Kerja

Etika Kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Lingkungan Kerja

Menurut Widyanti R (2021) Lingkungan Kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas pendukung. Lingkungan kerja bisa dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja dalam suatu tempat bekerja sangat penting diperhatikan walaupun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di perusahaan, tetapi lingkungan kerja memiliki dampak langsung kepada pekerja yang melakukan proses kerja. Mengikuti ini adalah beberapa persepsi yang disampaikan oleh lingkungan kerja beberapa ahli menurut Siagian (2014:56) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya”.

Menurut Kasmir (2016) Lingkungan kerja adalah ruang hidup yang mengelilingi tempat kerja, yang dapat berupa ruang, denah, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Sedangkan menurut Sedarmayati (2014) Pengertian lingkungan kerja adalah alat dan bahan yang tersedia, lingkungan tempat orang tersebut berada, metode kerjanya, dan cara kerja dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai sebuah kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dan kondisi dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan yang nyaman yang didapat dari tempat mereka bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja menurut Enny (2019:58) sebagai berikut :

1. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat dijelaskan beberapa indikator lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi :

1. Lingkungan kerja fisik yaitu

a. Penerangan atau cahaya ditempat bekerja

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silai maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

b. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima diruangan tersebut. Disamping itu, udara berada ditempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi karyawan seperti sesak napas.

c. Keamanan ditempat kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan satpam dan kontruksi ruko yang layak untuk ditempati karyawan dapat meningkatkan rasa aman.

d. Temperatur atau suhu udara ditempat kerja

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dan para karyawan. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh

kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

e. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

f. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

g. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran yang disebabkan oleh alat mekanis kemudian getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh karyawan. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik dapat berupa :

a. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap hormat dan patuh antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan instansi akan mudah tercapai.

b. Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat mempengaruhi jalannya kegiatan suatu organisasi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai sangat berguna bagi perkembangan organisasi. Kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sedemikian rupa sehingga mencapai hasil yang diharapkan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya dengan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan tepat waktu. Berikut adalah beberapa definisi kinerja menurut para ahli :

Menurut Mangkunegara (2017:67), mendefinisikan kinerja sebagai berikut : Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

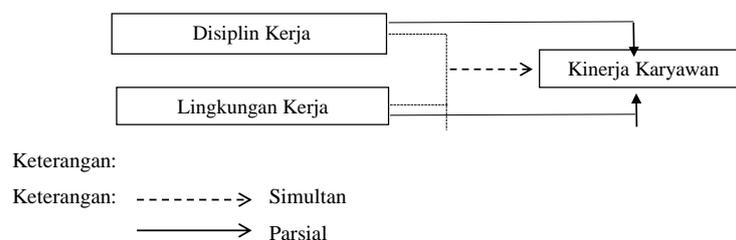
melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu Rivai Zainal (2014:406), menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:113) indikator kinerja karyawan dikategorikan dalam 4 kategori, yaitu:

1. Efektifitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan, indikator ini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) dengan menaikan hasil dari unit dalam penggunaan sumber daya.
2. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas, produk dan jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Indikator ini merupakan kualitas pekerja yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
3. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerja telah menyelesaikan pekerjaan secara tepat benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.
4. Kuantitas, indikator ini mengukur jumlah yang dihasilkan, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dalam hal karyawan mampu menghasilkan produk, yaitu hasil dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dapat digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 3. Model Kerangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka adapun hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, seperti:

1. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya

2. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya
3. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan produksi Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya Jl. Perintis kemerdekaan No. 115 A, Sambongjaya, Kec Mangkubumi, Kab, Tasikmalaya, Jawa Barat 46161.

Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Produksi Lemona Cake & Bakery adalah metode Kuantitatif, pendekatan deskriptif dan survei. Menurut Sugiyono (2019:17) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2015:59) Pendekatan deskriptif penelitian yang digunakan untuk mengetahui adanya nilai suatu variabel bebas, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Populasi Dan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2014:80). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian produksi sebanyak 45 orang.” Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh atau sampling atau disebut juga dengan istilah sensus. Sampel jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2018:85). Sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 45 orang.

Pengujian Data Dan Analisis Data

Pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Sedangkan untuk alat analisis yang digunakan meliputi Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

1. Uji Validitas

Adapun hasil Uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,713	0,2940	Valid
2	0,737	0,2940	Valid
3	0,745	0,2940	Valid
4	0,713	0,2940	Valid
5	0,692	0,2940	Valid
6	0,692	0,2940	Valid
7	0,793	0,2940	Valid
8	0,656	0,2940	Valid
9	0,733	0,2940	Valid
10	0,593	0,2940	Valid

Uji validitas disiplin kerja diperoleh dengan perbandingan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dimana r tabel diperoleh sebesar 0,2940. Maka hasil uji validitas variabel disiplin kerja dari seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,366	0,2940	Valid
2	0,539	0,2940	Valid
3	0,718	0,2940	Valid
4	0,662	0,2940	Valid
5	0,481	0,2940	Valid
6	0,674	0,2940	Valid
7	0,724	0,2940	Valid
8	0,749	0,2940	Valid
9	0,466	0,2940	Valid
10	0,447	0,2940	Valid

Uji validitas lingkungan kerja diperoleh dengan perbandingan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dimana r tabel diperoleh sebesar 0,2940. Maka hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dari seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,641	0,2940	Valid
2	0,738	0,2940	Valid
3	0,676	0,2940	Valid
4	0,563	0,2940	Valid
5	0,673	0,2940	Valid
6	0,825	0,2940	Valid
7	0,802	0,2940	Valid
8	0,819	0,2940	Valid
9	0,737	0,2940	Valid
10	0,683	0,2940	Valid

Uji validitas kinerja karyawan diperoleh dengan perbandingan r hitung $>$ r tabel, dimana r tabel diperoleh sebesar 0,2940. Maka hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dari seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Hasil dari seluruh uji validitas dari seluruh pernyataan variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) pada tabel di atas secara keseluruhan diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dengan *software* versi 25. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Disiplin Kerja (X_1)	0,770	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,745	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,771	Reliabel

Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan *cronbach alpha* $>$ 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5. sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.16005586
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.077
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada Tabel tersebut dapat dilihat nilai *asympt.sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga uji normalitas dapat disimpulkan data terdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, adapun hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat pada Tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

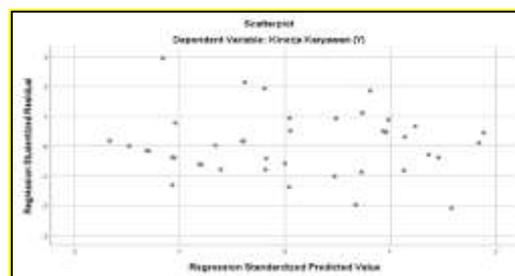
Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.677	4.202		.637	.528					
Disiplin Kerja (X1)	.594	.138	.658	4.301	.000	.677	.553	.488	.550	1.817
Lingkungan Kerja (X2)	.035	.197	.027	.177	.860	.469	.027	.020	.550	1.817

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom *Tolerance* menunjukkan bahwa disiplin kerja ($0,550 > 0,10$) dan lingkungan kerja ($0,550 > 0,10$). Kemudian pada kolom VIF menunjukkan bahwa disiplin kerja ($1,817 < 10$) dan lingkungan kerja ($1,817 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4. sebagai berikut:



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian *Scatterplot*, dapat diketahui terdapat titik-titik menyebar tidak berbentuk pola artinya tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian SPSS versi 25, Uji Autokorelasi dapat dilihat dari nilai *Durbin-Watson*. pada Tabel 7. sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.677 ^a	.458	.432	4.25795	.458	17.760	2	42	.000	1.541

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari *output* SPSS yang sudah di uji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W sebesar 1,541 nilai tersebut berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil SPSS versi 25, hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari Tabel *Coefficients* Tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	2.677	4.202		.637	.528					
Disiplin Kerja (X1)	.594	.138	.658	4.301	.000	.677	.553	.488	.550	1.817
Lingkungan Kerja (X2)	.035	.197	.027	.177	.860	.469	.027	.020	.550	1.817

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,677 + 0,594X1 + 0,035X2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 2,677 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan sebesar 2,677.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,594 artinya setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,594 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,594 satuan. Apabila disiplin kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkat kinerja karyawan.

- c. Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,035 artinya setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,035 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,035 satuan. Apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkat kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel *Model Summary* pada Tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 9.
Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.677 ^a	.458	.432	4.25795	.458	17.760	2	42	.000	1.541

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa koefisien korelasi simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,677. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sangat kuat dan signifikan.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,458 atau 45,8% artinya besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan sebesar 45,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 54,5% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain. Seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja.

Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 10.
Hasil Uji Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	643.990	2	321.995	17.760	.000 ^b
	Residual	761.467	42	18.130		
	Total	1405.457	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara bersama-sama disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel 11 secara parsial sebagai berikut:

Tabel 11.
Hasil Uji Secara Parsial

Model	Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.677	4.202		.637	.528					
Disiplin Kerja (X1)	.594	.138	.658	4.301	.000	.677	.553	.488	.550	1.817
Lingkungan Kerja (X2)	.035	.197	.027	.177	.860	.469	.027	.020	.550	1.817

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin Kerja Secara Parsial

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi parsial antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,553 yang menunjukkan terdapat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar $[Kd = (0,553)^2 \times 100\%] = 30,58\%$

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan Disiplin kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < sig. 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Secara Parsial

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,027 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti

bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar $[Kd = (0,027)^2 \times 100\%] = 0,0729\%$.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,860 > sig. 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima (H_a ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan Hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Produksi Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya, maka dibuat simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, Semakin baik disiplin kerja dan Lingkungan Kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya,
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, peneliti memberikan beberapa saran kepada Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya secara keseluruhan sudah termasuk kategori baik. Namun nilai terendah dalam variabel disiplin kerja ialah indikator melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, Saran peneliti harus karyawan harus meningkatkan tingkat kewaspadaan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik
2. Lingkungan Kerja Lemona Cake & Bakery sudah baik. Namun nilai terendah dalam variabel disiplin ialah indikator warana ruangan membuat saya fokus, Saran peneliti

perusahaan harus mempertahankan warna ruangan yang terang agar karyawan fokus melaksanakan pekerjaannya

3. Kinerja Lemona Cake & Bakery Tasikmalaya secara keseluruhan sudah termasuk kategori sangat baik. Namun nilai terendah dalam variabel kinerja ialah indikator saya memiliki komitmen kerja yang tinggi tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, Saran peneliti karyawan harus lebih meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap komitmen kerja agar terjaga dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017.** *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018.** *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2014.** *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Enny, M. (2019).** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. 2018.** *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handal Batam. Hilos Tensados, 1, 1–476. Sinambela, L. P. (2016).** *Manajemen sumber daya manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja / Lijan Poltak Sinambela ; editor, Suryani dan Restu Damayanti* (R. Damayanti & Suryani (Eds.); 1st ed.). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016).** Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *PT. Bumi Aksara: Vol. revisi*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016).** *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo
- Mangkunegara, A. P. (2017).** *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (P. R. ROSDAKARYA (Ed.); 14th ed., Vol. 14, Issue 1).
- Muhyadin, F. H. 2019.** *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. (2013).** *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* cetakan VIII. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. 2020.** *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali*. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Priansa, Donni Juni. 2018.** *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2018.** *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Ramon, Z. 2019.** *Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama*

- Ratnasih, P., & Ratnagung, C. (2023).** *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat. 1(2)*, 107–117
- Ragil Permanasari. 2013.** Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ANUGRAH Raharjo Semarang, Volume 2, No 4.
- Sedarmayanti. (2017).** Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. **Bandung: PT RefikaAditama.**
- Sondang P, Siagian. 2014.** Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014.** *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015.** *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016.** *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. 2017.** *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018.** *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2019.** *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015.** *Akuntansi Sektor Publik.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumadhinata, Y. E. 2018.** Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8..
- Sanjaya, E. & Indrawati, D. (2014).** Pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pande Agung Segara Dewata. E-Jurnal Manajemen Universitas, 3(1), 205-224
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy**
- Arafah. 2014.** *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik, Edisi Ketiga.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyanti Rahmi, 2021,** Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.