

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CHEETHAM GARAM INDONESIA**

**Didik.<sup>1</sup>, A. Hidayat.<sup>2</sup>, Dayatullah<sup>3</sup>**

**<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten**

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and physical work environment on the performance of employees of PT Cheetham Garam Indonesia. The population in this study was 292 and the sample in this study was 520 employees. The sampling technique in this study used the Yamane formula with the percentage of allowances (e) of 10% so that a sample of 84 employees was obtained. Data were analyzed by SPSS. The results of the analysis show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance; physical work environment has a positive and significant effect on performance; Work discipline and physical work environment together have a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Discipline, Work environment, Performance*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 292 dan sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 520 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Yamane dengan persentase kelonggaran (e) sebesar 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 84 karyawan. Data di analisis dengan SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara Bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin, lingkungan Kerja, Kinerja.



## PENDAHULUAN

Pada hakikatnya dalam mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dimulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktivitas usahanya. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan agar dapat bertahan mampu menghadapi persaingan kompetitif saat ini dan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Suatu organisasi dikatakan berhasil, jika secara efektif dan efisien jika dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawannya secara optimal dan profesional. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil saat ini.

Penerapan disiplin kerja merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kualitas kerja karyawan, tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada perusahaan diabaikan atau sering dilanggar sehingga dapat dikatakan karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk (Handayani dan Soliha, 2020).

Disamping menerapkan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik yang mendukung kelancaran karyawan dalam bekerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja fisik berupa fasilitas, sarana prasana dan kenyamanan dalam bekerja dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan sehingga mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan meningkatkan kualitas kerjanya (Ardiansyah dan Purbawati, 2020).

Penerapan disiplin kerja maupun lingkungan kerja fisik yang baik dapat menunjang kelancaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan kualitas kerja, dengan meningkatnya kualitas kerja karyawan tentu akan meningkat pula kinerjanya karena disiplin kerja dapat mengarahkan karyawan berperilaku baik dalam hubungannya dengan pekerjaan baik secara tertulis maupun tidak dan mematuhi peraturan yang berlaku (Ilham, 2019).

Sedangkan kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dapat membantu karyawan dalam bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik akan mampu mendapatkan kinerja yang baik sehingga mampu mencapai target kinerja dan tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya (Hidayatullah dan Jaenab, 2022).

Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan yaitu penurunan kinerja atau tidak tercapai target kinerja yang telah direncanakan sebelumnya. Penurunan kinerja karyawan akan memberikan dampak negatif bagi pencapaian kinerja dan tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut juga terjadi pada PT Cheetham Garam Indonesia. Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia masih belum optimal di tahun 2021, hal ini dapat dilihat dari jumlah produksi yang dihasilkan karyawan PT Cheetham Garam Indonesia mengalami penurunan pada tahun 2021 dibandingkan pada tahun sebelumnya yang dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1

Jumlah Produksi PT Cheetham Garam Indonesia Tahun 2020-2021

**Volume Produksi Garam PT Cheetham Garam Indonesia Tahun 2020 - 2021**

**Production Volume of Salt PT Cheetham Garam Indonesia in 2020 - 2021**

(dalam satuan Ton / in Tons)

Uraian / Description	2021	2020	Pertumbuhan / Growth	
			Nominal	%
Garam Kemasan / Packing Salt	253.989	119.179	134.810	113,12%
Garam Industri / Industrial Salt	93	-	93	100,00%
Garam Lokal / Local Salt	-	1.437	(1.437)	-100%
Garam Impor / Imported Salt	136	147.131	(146.995)	-99,91%
<b>Jumlah / Total</b>	<b>254.218</b>	<b>267.785</b>	<b>(13.567)</b>	<b>-5,07%</b>

*Sumber: Laporan Tahunan PT Cheetham Garam Indonesia Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah produksi PT Cheetham Garam Indonesia tahun 2021 sebesar 254,218 ton sedangkan di tahun sebelumnya jumlah produksi sebesar 267,785 ton sehingga dapat disimpulkan pertumbuhan produksi PT Cheetham Garam Indonesia di tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 13,567 ton. Hal tersebut dapat mengindikasikan kinerja (kuantitas kerja) karyawan PT Cheetham Garam Indonesia belum optimal dikarenakan pertumbuhan produksi yang dihasilkan mengalami penurunan.

Masih terdapatnya indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia belum optimal disebabkan adanya karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang kurang. Kurangnya disiplin karyawan dapat terjadi karena lingkungan kerja fisik yang belum terealisasi dengan baik dan masih belum tercapai kondisi ideal lingkungan kerja fisik yang diharapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia dipengaruhi oleh dua faktor yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia adalah disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait penerapan disiplin kerja, seperti masih ada karyawan yang tidak hadir pada hari kerja, masih ada karyawan yang kurang taat terhadap SOP (Standar Operasional Perusahaan), masih ada karyawan yang menunjukkan perilaku kerja kurang baik dan masih ada karyawan yang menyalahgunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi.

Sedangkan faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia adalah lingkungan kerja fisik. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat permasalahan terkait kondisi lingkungan kerja fisik ditempat kerja, seperti masih adanya karyawan yang belum mampu memanfaatkan mesin produksi secara maksimal, masih ditemukan karyawan yang kurang merawat dan menjaga fasilitas kerja yang diberikan, masih adanya peralatan dan perlengkapan kerja yang kurang sesuai dengan kebutuhan produksi dan masih adanya peralatan kerja yang sudah rusak tidak diganti atau diperbaiki.

Untuk itu peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang memadai demi kenyamanan karyawan perlu diwujudkan agar kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia dapat dioptimalkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan penjelasan dari latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Cheetham Garam Indonesia".



---

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Siagian (2017:305) adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Selain itu, menurut Rivai (2014:565) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku. Sedangkan menurut Sinambela (2017:210) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Nitisemito (2016:40) terdapat beberapa indikator dari rendahnya disiplin kerja diantaranya 1) produktivitas kerja menurun, 2) tingkat absensi yang tinggi, 3) adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan, 4) tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi, 5) seringnya terjadi pencurian bahan-bahan pekerjaan, dan 6) sering terjadi konflik antar ksryawan. Sedangkan menurut menurut Sinambela (2017:273) indikator-indikator kedisiplinan karyawan diantaranya; 1) kehadiran 2) ketaatan pada peraturan kerja, 3) ketaatan pada standar kerja, dan 4) tingkat kewaspadaan tinggi.

### Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nuraini (2016:97) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Selain itu, menurut Isyandi (2015:134) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:75) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja serta menurut Mardiana (2016:78) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:110-111) lingkungan kerja fisik dibagi dua dimensi yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, merupakan lingkungan yang memiliki kontak langsung dengan karyawan. Indikator lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan diantaranya; 1) ruangan kerja, 2) peralatan kerja, dan 3) pasilitas. Sedangkan menurut Soetjipto (2016:87) terdapat beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu antara lain; 1) lingkungan perantara, yaitu lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kondisi manusia, seperti 1) sirkulasi udara, 2) kebisingan, dan 3) keamanan tempat kerja.

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:152) pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Widodo (2015:131) kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2016:43) kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang pegawai dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Serta menurut Nawawi (2015:181) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan dari seorang karyawan, baik yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material dalam suatu tenggang waktu tertentu.

Menurut Muharram (2016:137) terdapat beberapa indikator dari kinerja individu dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berkepribadian tangguh dan mandiri yang membuatnya mampu menghadapi persoalan dengan pikiran jernih.
2. Bekerja keras, tidak suka berpangku tangan atau bermalas-malasan, sebagai cermin dari tingginya semangat dan motivasi.
3. Berdisiplin dalam melaksanakan tugas, sehingga bisa selesai dengan baik.
4. Bertanggung jawab atas segala tingkah lakunya.
5. Cerdas, arif dan bijaksana, yang membuatnya mampu mengendalikan diri dan menyikapi orang lain, baik ketika situasi konflik maupun saat tenang.
6. Terampil dalam bekerja dan selalu berupaya meningkatkan keterampilannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:75) dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat beberapa indikator yang digunakan guna menentukan kinerja seorang individu atau karyawan yaitu sebagai berikut:

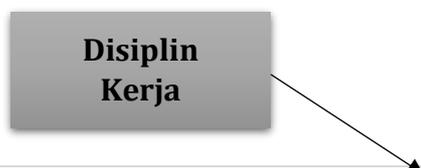
1. Kualitas kerja. Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan juga kebersihan.
2. Kuantitas kerja. Dalam hal ini output perlu diperhatikan juga, bukan hanya *output* rutin, tapi seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
3. Tanggung jawab. Dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya.
4. Sikap karyawan. Dalam hal ini sikap terhadap perusahaan dan rekan kerjanya.

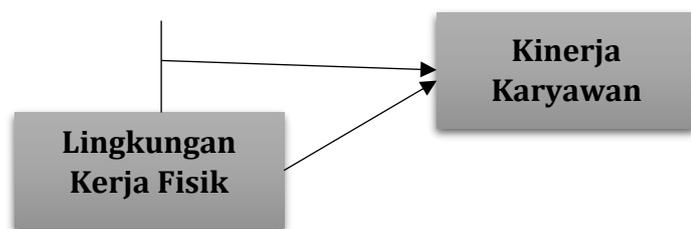
### **Kerangka Pemikiran**

Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dapat menunjukkan integritas dan tanggung jawab dari karyawan terhadap perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkannya juga akan tinggi untuk perusahaan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman dan baik dapat menunjang penyelesaian pekerjaan sehingga karyawan akan mampu meningkatkan kualitas kerjanya serta mampu mencapai target kinerja yang diinginkan perusahaan.

Atas dasar uraian tersebut, dapat digambarkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan dua faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia. Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini diringkas dalam bagan sebagai berikut:





**Gambar 1**  
**Diagram Kerangka Pemikiran**

### **Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> : Disiplin kerjadan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan metode kausal. Metode deskriptif ditujukan untuk menyelidiki secara terperinci peranan dan pekerjaan manusia dan hasil penelitian tersebut dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi untuk keperluan masa yang akan datang (Arikunto, 2016:7). Sedangkan metode kausal yaitu metode yang berguna untuk hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 2015:7).

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Algifari (2016:59) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Cheetham Garam Indonesia sebanyak 520 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Yamane dengan persentase kelonggaran (*e*) sebesar 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 84 karyawan.

### **Teknik Analisis Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Arikunto, 2016:7). Dalam pengolahan data dilakukan beberapa tahapan yaitu uji instrument, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi, korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Data Responden

Deskriptif data responden menyajikan identitas responden dari sampel pada penelitian ini yang mencakup distribusi menurut jenis kelamin, usia dan masa kerja. Adapun hasil deskriptif data responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Data responden berdasarkan jenis kelamin**

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	64	76.2	76.2	76.2
	Perempuan	20	23.8	23.8	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa data responden berdasarkan jenis kelamin didominasi yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 64 orang (76,2%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (23,8%).

**Tabel 3. Data responden berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>40 tahun	1	1.2	1.2	1.2
	21-25 tahun	21	25.0	25.0	26.2
	26-30 tahun	30	35.7	35.7	61.9
	31-35 tahun	12	14.3	14.3	76.2
	36-40 tahun	20	23.8	23.8	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa data responden berdasarkan usia didominasi pada kelompok usia 26 – 30 tahun sebanyak 30 orang (35,7%), diikuti oleh kelompok usia 21 – 25 tahun sebanyak 21 orang (25%), diikuti oleh kelompok usia 36 – 40 tahun sebanyak 20 orang (23,8%), diikuti oleh kelompok usia 31 – 35 tahun sebanyak 12 orang (14,3%), dan sisanya diikuti oleh kelompok usia lebih dari 40 tahun sebanyak 1 orang (1,2%).

**Tabel 4. Data responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Pendidikan_Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	18	21.4	21.4	21.4
	SMA/ sederajat	66	78.6	78.6	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel 4 menunjukkan bahwa data responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi lulusan SMA/ sederajat sebanyak 66 orang (78,6%) dan sisanya diikuti oleh lulusan sarjana sebanyak 18 orang (21,4%).

**Tabel 5. Data responden berdasarkan Masa Kerja**  
Masa\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>15 tahun	2	2.4	2.4	2.4
	1-5 tahun	73	86.9	86.9	89.3
	11-15 tahun	4	4.8	4.8	94.0
	6-10 tahun	5	6.0	6.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa data responden berdasarkan masa kerja didominasi pada kelompok masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 71 orang (86,9%), diikuti oleh kelompok masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 5 orang (6%), diikuti oleh kelompok masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 4 orang (4,8%) dan sisanya diikuti oleh kelompok masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 2 orang (2,4%).

## Uji Instrument

### Uji Validitas

**Tabel 6. Uji Validitas**

Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	Standard	Status
<b>Disiplin Kerja</b>			
Kehadiran	0,772	0,30	Valid
Ketaatan pada peraturan	0,821	0,30	Valid
Ketaatan pada standar kerja	0,844	0,30	Valid
Tingkat kewaspadaan	0,755	0,30	Valid
Bekerja etis	0,665	0,30	Valid
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>			
Ruang kerja	0,596	0,30	Valid
Peralatan kerja	0,621	0,30	Valid
Fasilitas kerja	0,734	0,30	Valid
Sirkulasi udara	0,616	0,30	Valid
Penerangan	0,733	0,30	Valid
Kebisingan	0,703	0,30	Valid
Keamanan	0,574	0,30	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
Kualitas kerja	0,549	0,30	Valid
Kuantitas kerja	0,716	0,30	Valid
Tanggungjawab kerja	0,775	0,30	Valid
Sikap kerja	0,713	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pernyataan dari variable disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan (Y) nilainya lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang ada pada setiap variabel dapat dikatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel penelitian dari hasil penganalisan data dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 7. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,881	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	0,749	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.653	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari nilai standar reliabilitas (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau kuesioner yang digunakan dari ketiga variable tersebut dapat dikatakan reliabel (andal) dan dapat dipercaya sebagai alat ukur suatu variable.

**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

**Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

**Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Disiplin Kerja								
Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	N	Total	Rata-Rata
Kehadiran	2	11	54	14	3	84	247	2,94
Ketaatan pada peraturan	2	16	52	11	3	84	255	3,04
Ketaatan pada standar kerja	2	14	45	21	2	84	245	2,92
Tingkat kewaspadaan	2	17	50	14	1	84	257	3,06
Bekerja etis	1	21	45	15	2	84	256	3,05
Rata-rata							252	3,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis rata-rata diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja sebesar 3.00, dan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berada dalam kategori cukup baik.

**Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )**

**Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )**

Lingkungan Kerja Fisik								
Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	N	Total	Rata-Rata
Ruang kerja	3	23	44	12	2	84	265	3,15
Peralatan kerja	4	22	44	14	0	84	268	3,19
Fasilitas kerja	4	23	44	12	1	84	269	3,20
Sirkulasi udara	5	15	52	11	1	84	264	3,14
Penerangan	5	19	47	11	2	84	266	3,17
Kebisingan	4	15	52	11	2	84	260	3,10
Keamanan	5	15	54	9	1	84	266	3,17
Rata-rata							265,4	3,16

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis diperoleh nilai rata-rata variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3,16 sehingga disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berada dalam kategori cukup baik atau sedang menurut persepsi karyawan.

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 10. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja Karyawan								
Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	N	Total	Rata-Rata
Kualitas kerja	6	13	49	15	1	84	260	3,10
Kuantitas kerja	4	16	47	16	1	84	258	3,07
Tanggungjawab kerja	6	20	40	17	1	84	265	3,15
Sikap kerja	6	19	41	15	3	84	262	3,12
Rata-rata							209	3,11

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,11 yang berada pada rentang 2,61 – 3,40, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan berada dalam kategori sedang.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara dua variabel dependen atau lebih terhadap variabel independent.

**Tabel 11. Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.868	1.171			1.595	.115		
Disiplin Kerja	.231	.023	.591		9.957	.000	.999	1.001
Lingkungan Kerja Fisik	.374	.035	.627		10.553	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dilihat dari koefisien regresi, seperti yang tampak pada Tabel diatas, disiplin mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Koefisien regresinya sebesar 0,231, artinya setiap perubahan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,231. Statistik ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga semakin baik.

Lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan mesti sesuai dengan keinginan karyawan. Jika lingkungan kerja fisik kurang sesuai dengan keinginan karyawan, maka kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Koefisien regresi sebesar 0,374 menunjukkan bahwa setiap ada perubahan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,374.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,957 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $9,957 > 1,989$ ) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,568, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variable disiplin kerja dengan kinerja karyawan terbilang cukup erat dengan koefisien determinasi sebesar  $0,591 \times 0,568 = 0,336$  atau 33,6%. Artinya sebesar 33,6% kinerja karyawan dipengaruhi variable disiplin kerja.

Sedangkan untuk uji t terhadap variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,553 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $10,553 > 1,989$ ) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,605, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variable lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar  $0,627 \times 0,605 = 0,379$  atau 37,9%. Artinya kontribusi variable lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 37,9%.

### Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Korelasi ganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan.

**Table 12. Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.715	.708	1.05328

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan table diatas, nilai korelasi (R) berganda adalah sebesar 0,845 yang berarti bahwa besarnya korelasi antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia dalam kategori sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,715 atau 71,5% dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT



Cheetham Garam Indonesia sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% ( $100\% - R^2$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

## Uji F

**Tabel 13. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.127	2	112.563	101.464	.000 <sup>a</sup>
	Residual	89.861	81	1.109		
	Total	314.988	83			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 4.55 menunjukkan bahwa uji F terhadap variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik didapatkan nilai F hitung sebesar 101,464 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Karena F hitung lebih besar F tabel ( $101,464 > 3,11$ ) atau signifikansi F lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **Gambaran disiplin kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai indeks untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 3.00 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berada dalam kategori cukup baik. Artinya bahwa penerapan disiplin kerja yang dilakukan karyawan PT Cheetham Garam Indonesia menurut persepsi karyawan sudah cukup baik pada saat ini. Untuk variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai rata-rata sebesar 3,16 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berada dalam kategori cukup baik. Sedangkan nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,11 yang dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan berada dalam kategori cukup baik. Artinya bahwa kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia menurut persepsi karyawan sudah cukup baik pada saat ini.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cheetham Garam Indonesia**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapatkan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,231 dan bertanda positif yang berarti disiplin kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia. Sedangkan untuk hasil uji t variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) didapatkan nilai t hitung lebih besar t tabel ( $9,957 > 1,989$ ) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.



Hasil hipotesis dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Handayani dan Soliha (2020) serta penelitian Tusholihah dkk. (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Heidrachman dan Husnan (2016:227) disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, mentaati peraturan organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target organisasi akan tercapai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Cheetham Garam Indonesia**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapatkan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,374 dan bertanda positif yang berarti lingkungan kerja fisik mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia. Sedangkan hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) didapatkan nilai t hitung lebih besar t tabel ( $10,553 > 1,989$ ) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayatullah dan Jaenab (2021) serta penelitian Pangestuti (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. serta penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nuraini (2016:103) lingkungan kerja fisik yang menunjang pekerjaan akan memberikan rasa kepuasan dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi kondisi lingkungan kerja fisik dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Cheetham Garam Indonesia**

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda didapatkan nilai korelasi (R) berganda sebesar 0,845 yang berarti bahwa besarnya korelasi antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia adalah sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,715 dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% ( $100\% - R^2$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Serta hasil uji F variabel penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja didapatkan nilai F hitung lebih besar F tabel ( $101,464 > 3,11$ ) disertai nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cheetham Garam Indonesia sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Pramaswara dan Priatna (2021) serta penelitian Ardiansyah dan Purbawati (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kaswan (2017:347) adanya tingkat disiplin karyawan yang tinggi disertai lingkungan kerja



fisik yang mendukung tugas kerja pegawai dengan menyediakan fasilitas atau sarana dan prasarana kerja yang lengkap akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja karyawan sehingga pada akhirnya kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai indeks untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki indeks persepsi sebesar 60,58 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berada dalam kategori baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai indeks untuk variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) memiliki indeks persepsi sebesar 62,06 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berada dalam kategori baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai indeks untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki indeks persepsi sebesar 59,0 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan berada dalam kategori baik.
4. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) didapatkan nilai t hitung lebih besar t tabel ( $9,957 > 1,989$ ) disertai nilai signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *PT Cheetham Garam Indonesia*.
5. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) didapatkan nilai t hitung lebih besar t tabel ( $10,553 > 1,989$ ) disertai nilai signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *PT Cheetham Garam Indonesia*.
6. Berdasarkan hasil uji F terhadap variabel penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja didapatkan nilai F hitung lebih besar F tabel ( $101,464 > 3,11$ ) disertai nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *PT Cheetham Garam Indonesia*.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan *PT Cheetham Garam Indonesia*, maka saran yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Baiknya pihak perusahaan lebih mengefektifkan penerapan hukuman disiplin bagi karyawan di dalam lingkungan kerja perusahaan agar kedepannya tidak ada lagi karyawan yang tidak hadir pada hari kerja dan kurang taat terhadap SOP serta memperbaiki perilaku dan sikap kerja yang ditunjukkan karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan dapat dimaksimalkan.
2. Baiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan dan mengupayakan lingkungan kerja fisik yang baik dalam mendukung kelancaran kerja karyawan seperti memberikan peralatan dan perlengkapan kerja yang sesuai dengan kebutuhan

produksi serta mengganti atau memperbaiki peralatan kerja yang sudah rusak dengan tujuan agar kedepannya karyawan lebih efektif dalam menggunakan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya dalam menghasilkan kuantitas atau produktivitas kerja.

3. Baiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan dan mengupayakan penerapan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang baik agar kinerja karyawan *PT Cheetham Garam Indonesia* sesuai apa yang diharapkan perusahaan karena dengan penerapan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang baik dapat menunjang kelancaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan semakin tinggi dan pada akhirnya peningkatan kinerja karyawan dapat terwujud.
4. Saran bagi peneliti lain dan pihak akademis selanjutnya, adalah sebagai berikut:
  - a. Baiknya peneliti lain diharapkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada perusahaan yang berbeda dengan menggunakan variabel yang sama pada penelitian ini.
  - b. Untuk menguji kehandalan penelitian ini, peneliti lain baiknya dapat menambahkan variabel independen lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya, seperti seperti motivasi kerja, sikap kerja dan kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana, Mahaputra dan Andriyani. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan)*. Diponegoro *Journal of Management* Volume 10, Nomor 1, Tahun 2021.
- Algifari. 2016. *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ardiansyah, Ardien dan Purbawati, Dinalestari. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang)*. *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi* Volume 12, Nomor 2, Tahun 2020.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ekosiswoyo dan Rachman. 2016. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Bandar Maju.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penilitin Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Rima dan Soliha, Via. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gunung Agung Tangerang Selatan*. *JENIUS*. Vol. 3, No. 2, Januari 2020.
- Heidrachman dan Husnan. 2016. *Standarisasi Kinerja*. Jakarta: Gaung Persada.



- Hidayatullah, Syarif dan Jaenab. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima*. Jurnal Satyagraha Vol. 04, No. 02, Agustus 2021 – Januari 2022.
- Ilham, Mukhamad. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7, Nomor 2, 2019.
- Isyandi, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Kaswan, Akhyadi. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas Bandung: Remaja Rosdakarya.
- . 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Muharram. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT Erlangga.
- Nawawi, Ismail. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi IV Cet. XIV*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- . 2016. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi V Cet. XIV*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Orniati, Yuli. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia FE-UII.
- Pangestuti, Nanda Aulia. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery*. Jurnal Manajemen, Vol 10, No. 2 (2020): 79 – 85.
- Prabaningtyas, Ken Etika dan Djastuti, Indi. 2019. *Analisis Pengaruh Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bagian Penunjang RSUD dr. Ashari Pematang)*. Diponegoro Journal of Management Volume 8, Nomor 4, Tahun 2019.
- Pramaswara, Arvian Setya dan Priatna, Isep Amas. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Planetmas Adidaya Boga*. Jurnal PERKUSI, Volume 1, Nomor 3, Juli 2021.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rozi, Achmad. 2018. *Perilaku Keorganisasian*. Cetakan ke 1, Serang : Desanta Publisher
- . 2016. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela. 2017. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Siswanto, Bedjo. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soemartono, Agus. 2015. *Penerapan Aplikasi SPSS*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



P-ISSN:.....E-ISSN:.....

Volume 1 Nomor 1 Oktober 2022

SULTAN (Indonesian Of Leadership and Management Journal)

DOI:

- 
- Soetjipto, B. W. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jilid Ke-3. Bandung: CV Alfabeta.
- . 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jilid Ke-4. Bandung: CV Alfabeta.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jilid Ke-5. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supranto. 2017. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jilid 5. Jakarta: Erlangga.
- Supriyono. 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tusholihah, Mardiyah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhamad Fadli dan Ahmad Miftah Sobari. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. E-Journal Equilibrium Manajemen Volume 5, Nomor 2, Tahun 2019.
- Umar, Husein, 2015. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wulan, Lucky. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.