

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat

Salma Agastya Febryanti, Aminuddin Irfani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung  
Bandung, Indonesia

salmaagastya27@gmail.com aminuddin.irfani@gmail.com

**Abstract**—CV. Jaya Berdiri is one of the factories engaged in the production of pencil raw material, the performance of employees at CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat Regency is the most important factor that can influence activities in achieving company goals. Based on this phenomenon, the problems in this study are formulated as follows: (1) What is the work environment at CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat Regency? (2) How is the work discipline in the CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat Regency? (3) How is the work performance of employees at CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat Regency? (4) How does the influence of the work environment on employee performance in the CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat Regency? (5) How does the influence of work discipline on employee performance in the CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat Regency? (6) How the influence of the work environment and work discipline on employee performance in the CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat Regency? This research is categorized as a descriptive research and quantitative approach with an instrument in the form of a questionnaire. The population in this study were 60 employees. Sampling with saturated samples. Data collection using questionnaires and interviews. The results of the study proved: (1) Work Environment had a significant positive effect on Employee Performance with a value of 0.724 and sig = 0,000, the contribution of the Work Environment to Employee Performance was 42.7%; (2) Work Discipline has a significant positive effect on Employee Performance with a value of 0.632 and sig 0,000, the contribution of Work Discipline to Employee Performance by 29.2%; (3) Work Environment and Work Discipline have a significant positive effect on Employee Performance with results  $R^2 = 0.719$ . This means that the Work Environment and Work Discipline simultaneously influence the Performance of 71.9% while the remaining 28.1% is influenced by other factors not included in this study.

**Keywords**—*Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.*

**Abstrak**—CV. Jaya Berdiri merupakan salah satu pabrik yang bergerak di bidang produksi bahan baku silet pensil maka kinerja karyawan di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat merupakan faktor terpenting yang dapat mempengaruhi aktivitas-aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana lingkungan kerja di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat? (2) Bagaimana disiplin kerja di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat? (3) Bagaimana kinerja kerja

karyawan di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat? (4) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat? (5) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat? (6) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat? Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif dengan instrument berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel dengan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian terbukti : (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,724 dan sig = 0,000, kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42,7%; (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,632 dan sig 0,000, kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 29,2%; (3) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil  $R^2 = 0,719$ . Hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dalam memberikan pengaruh terhadap Kinerja sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata kunci**—*Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

## I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar lebih bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Pertumbuhan industri secara global terbilang cukup maju. Hal ini terbukti munculnya perusahaan-perusahaan dari perusahaan kecil maupun besar yang ikut meramaikan dunia usaha di Indonesia.

CV. Jaya Berdiri merupakan salah satu pabrik yang berada di KP. Andir RT. 002 rw. 013 Desa Cipatat Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat. CV. Jaya Berdiri adalah pabrik silet bahan baku pensil. Sebagai pabrik yang bergerak di bidang produksi bahan baku silet pensil, maka kinerja karyawan di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat merupakan faktor terpenting yang dapat mempengaruhi aktivitas-aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari hasil wawancara penulis dengan manager

mengenai kinerja karyawannya yaitu hasil kerja di pabrik tidak meningkat dikarenakan kuantitas pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pabrik, lalu pekerjaan menumpuk dikarenakan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang telah diberikan. Serta adanya penurunan keterampilan dikarenakan kualitas seorang karyawan dalam keterampilan tidak ditingkatkan dan beberapa tidak efektif dalam bekerja dikarenakan beberapa karyawan tidak mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya.

Selain kinerja yang bermasalah, lingkungan kerja di CV. Jaya Berdiri juga masih terlihat adanya masalah. Dalam lingkungan kerja fisik di CV. Jaya Berdiri yaitu bangunan tempat kerja pada CV. Jaya Berdiri masih kurang dan dikatakan nyaman bagi karyawannya karena bangunan hanya terdiri dari atap asbes dan disangga oleh kayu-kayu tinggi, bangunan dibiarkan terbuka luas sisi-sisi ruangan tidak ditutup dengan tembok. Jadi, jika ada hujan maka hujan bisa saja masuk ke dalam ruang kerja jika terkena angin. Jika saat siang dan ada panas matahari tempat kerja terasa sangat panas karena atap yang terbuat dari asbes itu menyebabkan tempat kerja menjadi panas walaupun tempat kerja tidak tertutup. Lalu tempat kerja yang berada tepat di pinggir jalan raya besar membuat suara bising dari kendaraan terdengar ke dalam tempat kerja yang membuat konsentrasi terganggu dan tidak nyaman karena kebisingan kendaraan bermotor. Fasilitas seperti kantin atau kafetaria di tempat kerja CV. Jaya Berdiri pun tidak disediakan sama sekali sehingga pada jam istirahat para karyawan biasanya membeli makanan diluar tempat kerja dan jarak nya pun cukup jauh dari tempat kerja. Tempat untuk karyawan makan pun tidak tersedia, sehingga karyawan makan dekat dengan meja mereka bekerja.

Lingkungan kerja non fisik pun masih ada yang kurang seperti hubungan dengan sesama karyawannya, mereka bekerja masing-masing dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pabrik. Tidak hanya masalah hubungan sesama karyawan tetapi antara atasan dengan karyawannya pun kurang seperti atasan yang kurang mengontrol kepada karyawannya yang masih sangat kurang.

Selain itu terjadi juga permasalahan dalam disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran karyawan di perusahaan. Pada tabel 1 berikut memuat data mengenai tingkat kehadiran karyawan di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat dalam kurun waktu lima bulan pada tahun 2019.

TABEL 1. PERSENTASE KETIDAKHADIRAN KARYAWAN

No	Bulan/Tahun	Ketidakhadiran			Jumlah	Persentase
		Sakit	Izin	TK		
1	Juli 2019	11	31	1	43	1,8%
2	Agustus 2019	29	46	-	75	3,2%
3	September 2019	22	43	4	69	2,9%
4	Oktober 2019	14	20	2	36	1,5%
5	November 2019	2	7	-	9	0,4%

Sumber: Data Kehadiran Karyawan CV. Jaya Berdiri 2019

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa kedisiplinan yang dilihat dari kehadiran karyawan CV. Jaya Berdiri masih kurang baik. Terlihat dari jumlah ketidakhadiran dengan keterangan sakit dan izin yang sangat banyak dikarenakan karyawan terkadang tidak masuk kerja melebihi izin yang telah diberikan oleh atasan dan melebihi batas pemberian istirahat yang tertera di surat sakit yang diberikan dokter. Selain itu juga disebabkan kinerja karyawan di CV. Jaya Berdiri yang tidak disiplin seperti masih banyak karyawan yang datang ke tempat kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Seringnya karyawan datang terlambat dengan alasan mengantar anaknya dulu ke sekolahnya dan adapun yang beralasan ada keperluan mendadak dirumahnya. Saat jam pulang kerja pun banyak yang mangkir dari tempat kerja tidak pulang sesuai jam pulang kerja yang di tetapkan dengan alasan adanya keperluan dirumah atau keperluan keluarga yang mengakibatkan karyawan harus pulang tidak saat jam pulang kerja. Saat jam kerja pun masih ada yang mangkir dari tempat kerja dengan tidak izin kepada atasan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Apakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cv. Jaya Berdiri". Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat
5. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat

II. LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015:95).

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa sebuah tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

B. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Selain itu menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan nora sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

C. Kinerja

Mangkunegara (2013:67) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jaya Berdiri

**Koefisien Determinasi Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-1,411	2,169		-.650	.518			
	lingkungan kerja	,710	,088	,590	8,041	,000	,724	,729	,565
	disiplin kerja	,373	,059	,461	6,277	,000	,632	,639	,441

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

TABEL 2. HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI PARSIAL

Variabel Penelitian	Koefisien beta x Zero order	Hasil	(%)
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,590 × 0,724	0,427	42,7%
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,461 × 0,632	0,292	29,2%
Total		0,719	71,9%

Sumber: data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas setelah dihasilkan persentase maka dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) memberikan pengaruh sebesar 42,7% terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,724 yang akan dimasukan kedalam rumus untuk mencari nilai t hitung sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

t = 7,990

Dari hasil perhitungan terlihat bahwa menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> yang didapat adalah sebesar 7,990 dan nilai t<sub>tabel</sub> adalah sebesar 1,670 yang berarti nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau 7,990 > 1,670 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

B. Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Jaya Berdiri

**Koefisien Determinasi Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-1,411	2,169		-.650	.518			
	lingkungan kerja	,710	,088	,590	8,041	,000	,724	,729	,565
	disiplin kerja	,373	,059	,461	6,277	,000	,632	,639	,441

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

TABEL 3. HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI PARSIAL

Variabel Penelitian	Koefisien beta x Zero order	Hasil	(%)
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,590 × 0,724	0,427	42,7%
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,461 × 0,632	0,292	29,2%
Total		0,719	71,9%

Sumber: data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas setelah dihasilkan persentase maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 29,2% terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,632 yang akan dimasukkan kedalam rumus untuk mencari nilai t hitung sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

$$t = 6,213$$

Dari hasil perhitungan terlihat bahwa menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 6,213 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,670 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,213 > 1,670$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

### C. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Jaya Berdiri

#### Koefisien Determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 <sup>a</sup>	,719	,709	3,67769

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Besarnya sumbangan atau peranan variabel lingkungan kerja karyawan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

$$Kd = (R)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,848)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 71,9\%$$

Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 71,9% dan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

1. Dalam lingkungan kerja hasil jawaban hubungan sesama karyawan mendapat hasil terendah. Maka untuk meningkatkan hubungan sesama karyawan adalah dengan tumbuhkan rasa hormat antar karyawan, hindari saling merendahkan antar karyawan yang berpotensi menimbulkan perselisihan, selalu berusaha saling membantu menghadapi setiap permasalahan yang ada dengan mencari solusi bersama, dan berikan toleransi terhadap setiap kesalahan yang telah diperbuat.
2. Dalam disiplin kerja hasil jawaban tingkat kepemilikan perilaku yang baik dalam bekerja mendapat hasil terendah. Maka untuk meningkatkan perilaku yang baik bagi karyawan adalah dengan memberikan sanksi tegas apabila karyawan melakukan kesalahan diluar dari

peraturan kerja yang telah ditetapkan Cv. Jaya Berdiri.

3. Dalam kinerja karyawan hasil jawaban kemampuan bekerjasama dengan sesama karyawan dan pimpinan mendapat hasil terendah. Maka untuk meningkatkan kemampuan bekerjasama yaitu dengan tanamkan visi misi perusahaan pada anggota tim, menghargai perbedaan pendapat, saling percaya, lakukan komunikasi yang intensif dan efektif, adakan kegiatan bersama, dan saling menghargai kinerja antar anggota.

TABEL 4. HASIL UJI F

**Uji Hipotesis (F test)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1						
	Regression	1967,901	2	983,951	72,748	,000 <sup>b</sup>
	Residual	770,949	57	13,525		
	Total	2738,850	59			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

Pada tabel di atas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 72,748 dan nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 2,76 yang berarti nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $72,748 > 2,76$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima itu berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Jadi dari hasil penelitian ini dinyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di Cv. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat sudah mendapatkan respon cukup baik dengan nilai rata-rata 3,40. Nilai tersebut berada dalam kelas interval 2,60 – 3,40 dan berada pada kategori cukup baik.
2. Disiplin kerja di Cv. Jaya Berdiri Kabupaten Bandung Barat sudah mendapat respon cukup baik dengan nilai rata-rata 3,28. Nilai tersebut berada dalam kelas interval 2,60 – 3,40 dan berada pada kategori cukup baik.
3. Kinerja Karyawan di Cv. Jaya Berdiri sudah mendapat respon cukup baik dengan nilai rata-rata 3,50. Nilai tersebut berada dalam kelas interval 2,60 – 3,40 dan berada pada kategori cukup baik.
4. Lingkungan Kerja mempunyai hubungan positif sebesar 0.724, hasil pengujian hipotesis “diterima” terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan besar

42,7%.

5. Disiplin kerja mempunyai hubungan positif sebesar 0,632, hasil pengujian hipotesis “diterima” terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan besar 29,2%.
6. Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif sebesar 72,748, hasil pengujian hipotesis “diterima” terdapat pengaruh positif signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan besar 71,9%.
  - Saran
1. Dalam lingkungan kerja hasil jawaban hubungan sesama karyawan mendapat hasil terendah. Maka untuk meningkatkan hubungan sesama karyawan adalah dengan tumbuhkan rasa hormat antar karyawan, hindari saling merendahkan antar karyawan yang berpotensi menimbulkan perselisihan, selalu berusaha saling membantu menghadapi setiap permasalahan yang ada dengan mencari solusi bersama, dan berikan toleransi terhadap setiap kesalahan yang telah diperbuat.
2. Dalam disiplin kerja hasil jawaban tingkat kepemilikan perilaku yang baik dalam bekerja mendapat hasil terendah. Maka untuk meningkatkan perilaku yang baik bagi karyawan adalah dengan memberikan sanksi tegas apabila karyawan melakukan kesalahan diluar dari peraturan kerja yang telah ditetapkan Cv. Jaya Berdiri.
3. Dalam kinerja karyawan hasil jawaban kemampuan bekerjasama dengan sesama karyawan dan pimpinan mendapat hasil terendah. Maka untuk meningkatkan kemampuan bekerjasama yaitu dengan tanamkan visi misi perusahaan pada anggota tim, menghargai perbedaan pendapat, saling percaya, lakukan komunikasi yang intensif dan efektif, adakan kegiatan bersama, dan saling menghargai kinerja antar anggota.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- [2] Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko. 2014. *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada bagian produksi PT. Karmand Minta Andalan Surabaya)*
- [3] Arum Wibowo Sekti, Tri Bodroastuti. 2012. *Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja (studi pada guru SMK Palapa Semarang)*
- [4] Anoraga. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Karya
- [5] Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Universitas Telkom
- [6] David Harly Weol. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*
- [7] Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- [8] Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan*
- [9] Diana Khairani Sofyan. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”. Universitas Malikusaleh
- [10] Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- [11] Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- [12] Elda Cintia, Alini Gilang. 2016. *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I*
- [13] I Nyoman Jaka Alit Wiratama. Desak Ketut Sintaaiah. 2013. *Pengaruh kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Titra Mangutama Kabupaten Badung*
- [14] Ismi Nabila, Sri Suryoko dan Sari Listyorini. 2013. *Pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi P.J. Muria Jaya Kudus*
- [15] Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- [16] Riska Purnamayati. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Prima Rasa Abadi*. Universitas Islam Bandung.
- [17] Rissa Puteri Intani. 2016. *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Dayeuhkolot Kabupaten Bandung*
- [18] RLR Daniel. 2017. *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*
- [19] RN Astika. 2014. *Hubungan persepsi kontrol atasan dengan disiplin kerja*
- [20] Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- [21] Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [22] S.P. Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [23] Sri Rahayu Muhammad, Adolfini dan Genita Lumintang. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*
- [24] Tito Irwanto, Tri Febrina Melinda. 2015. *Pengaruh disiplin dan motivasi dan kinerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan Provinsi Bengkulu*
- [25] Tri Widari. 2016. *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- [26] .Widi Purnama Sari. 2015. *Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai besar wilayah sungai pemali-juana*