



Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ramayana Depok

Latifah Juliyanti¹, Moh. Jazuli²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang
latifahjuliyanti29@gmail.com¹, dosen01680@unpam.ac.id²

Dikirim 7 Februari 2025 | Direvisi 15 Maret 2025 | Diterima 30 Mei 2025

*Korespondensi Penulis

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of discipline and work environment on employee performance at PT Ramayana Depok, both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods. The sampling technique used was saturated sampling, namely using a sample of 60 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis using Instrument Test, Classical Assumption Test, and Hypothesis Test. The results of this research: Discipline and the physical work environment on employee performance with the multiple linear regression equation $Y = 21.185 + 0.425 X1 + 0.508 X2$. The correlation value is 0.645, meaning that the variables of discipline and physical work environment have a very moderate relationship to employee performance. The coefficient of determination value is 42.6%. While the rest is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count $>$ F table ($20.262 > 3.19$). Thus, $H03$ is rejected and $Ha3$ is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence between discipline variables and the physical work environment on employee performance.

Keywords: Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Depok, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian Uji Instrumen, Uji Asumsi klasik, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini Disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 21,185 + 0,425 X1 + 0,508 X2$. Nilai korelasi sebesar 0,645 artinya variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang sangat sedang terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,6%. Sedangkan sisanya di pengaruhi faktor lain. Uji hipotesis di peroleh F hitung $>$ F tabel ($20,262 > 3,19$). Dengan demikian $H03$ ditolak dan $Ha3$ diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

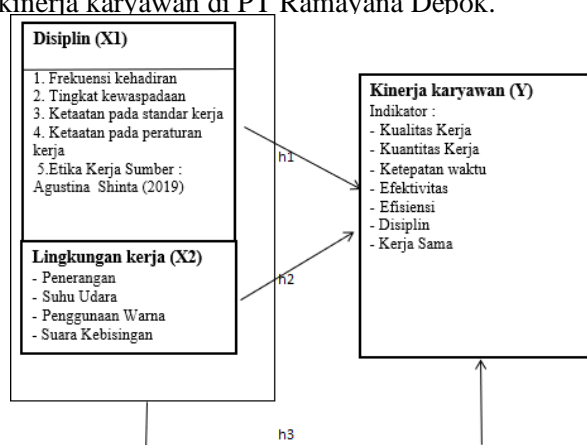
Kata Kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen adalah merupakan keseluruhan aktivitas terkait dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi -fungsi perencanaan keorganisasian, pengawasan dan pengarahan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien (Abdullah 2014:2).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. suatu organisasi dikatakan berhasil, jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya manusia terutama karyawan yang ada dengan optimal dan professional (Sutrisno dalam Haeruddin 2016:198)

PT. Ramayana Depok selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016:182). lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti 2017:23). Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT Ramayana Depok, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT Ramayana Depok, serta disiplin dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Depok. Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Depok. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selanjutnya, penelitian ini akan mengkaji apakah terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Depok.



Gambar Kerangka Berpikir

Pada penelitian ini membahas mengenai lingkungan kerja pada karyawan di PT Ramayana Depok yang menjadi permasalahan yaitu lingkungan kerja karyawan seperti kurangnya sarana dan pra-sarana yang kurang baik sehingga membuat para karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu penulis ingin mengetahui pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Ramayana Depok. lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti 2011:1)

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang manajemen (Sugiyono 2016:3)

Sampel

Adapun pengertian Sampel menurut Sugiyono (2018:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul (mewakili) Sampel pada penelitian ini adalah 60 karyawan.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya

2. Analisis Koefisien Determinasi

koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (Supangat 2015:350). Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor- faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

3. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98), uji t bertujuan untuk menguji secara parsial atau secara masing masing pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependent dengan menganggap variabel independent lainnya konstan. Untuk melakukan uji hipotesis penelitian ini maka harus mengetahui dasar pengambilan 61 keputusan dalam uji t parsial. Dalam hal ini acuan yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu dengan melihat nilai signifikan (Sig.)

4. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2011:192) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Ada cara yang dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan uji hipotesis dalam uji f ini yaitu membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output anova

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

PT Ramayana Lestari Sentoso Tbk mulai membuka sejarahnya pada tanggal 14 Desember 1983. Dua tahun berikutnya, Ramayana menghadirkan beberapa produk sepatu, aksesoris, dan tas. Diwaktu yang sama ,Deper-temen store ini membuka toko pertamanya di luar Jakarta yakni Bandung dengan memperkenalkan berbagai produk yang tidak hanya pakaian.

Penelitian Uji Normalitas

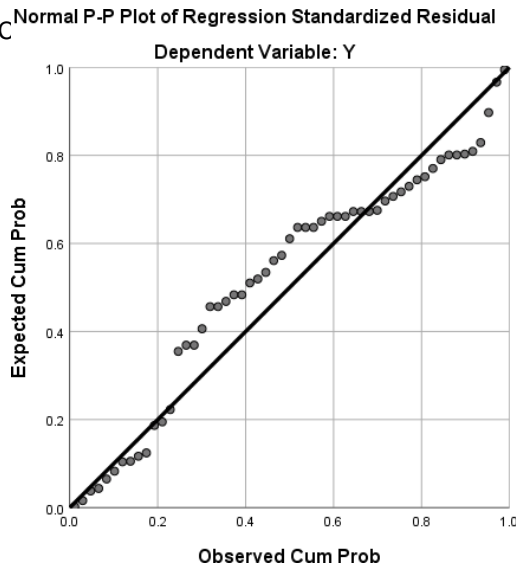
Tabel 1. Data P-P Plot
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	55
Normal Parameters ^{ab}	<u>Mean</u>
	0
	Std. Deviation
	2.7208305
	Most Extreme Differences
	Absolute
	0.147
	Positive
	0.114
	Negative
	-0.147



Test Statistic	0.147
Asymp. Sig. (2-tailed)	.005c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance C



Melihat tampilan grafik normal probability plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.505 ^a	0.255	0.242	3.4571	2.012
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,255 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar %. Sedangkan sisanya sebesar (100-%) = % dipengaruhi oleh faktor lain.



Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.584 ^a		0.33	3.24959	1.983
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,341 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 20,0% sedangkan sisanya sebesar (100 –) = % dipengaruhi faktor lain.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.645 ^a		0.395	3.08806	2.021
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis X1 (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Standardized Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	30.999	6.755		4.589	0
	DISIPLIN	0.705	0.158	0.505	4.451	0
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)



Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.23, diamati thitung > ttabel (4.451>1,672). Ditanggihkan melalui sign < 0,05/(0,000 < 0,05). H01 ditolak dan Ha1 diterima. Dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis X2 (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	32.687	5.18		6.31	0
1 LINGKUNGAN KERJA	0.662	0.121	0.584	5.484	0

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji f)

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	386.442	2	193.221	20.262	.000 ^b
Residual	543.558	57	9.536		
Total	930	59			

ANOVA^a

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukan nilai F hitung sebesar 20,262 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara Disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai Fhitung 20,262> Ftabel 3,19 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 Maka dapat ditarik keputusan H0 ditolak Ha diterima.

Ketentuan Gambar atau bagan. Keterangan gambar diletakkan dibawah gambar, 11 poin, times new roman, spasi singel. Sumber gambar dituliskan setelah nama gambar. Untuk bagan atau tabel yang tidak menggunakan smart art, harus di grouping terlebih dahulu.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 30,999 + 0,705 X1$. Koefisien korelasi sebesar 0,505 menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,416 mengindikasikan bahwa disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh 41,6% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan t hitung > t tabel (4,451 > 1,672) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti



pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Bachtiar Arfudin Husein (2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 32,687 + 0,662 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,341 menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,416 mengindikasikan bahwa disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh 41,6% terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis menunjukkan t hitung $>$ t tabel ($5,484 > 1,672$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Komarudin (2018).

Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $Y = 21,185 + 0,425 X_1 + 0,508 X_2$, yang mengindikasikan hubungan positif antara disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,645 menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,416 berarti kedua variabel berpengaruh 41,6% terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan F hitung $= 20,262 >$ F tabel 3,19 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Shalahuddin (2017).

SIMPULAN

1. Hasil analisis dengan SPSS versi 26 menunjukkan adanya pengaruh positif antara Disiplin (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ramayana Depok. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 30,999 + 0,705 X_1$, yang berarti setiap kenaikan satu unit pada Disiplin (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,705 satuan. Hasil uji t menunjukkan t hitung $= 4,451 >$ t tabel $= 1,672$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan pengaruh signifikan antara Disiplin (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi $R = 0,505$ menunjukkan hubungan yang cukup kuat.
2. Hasil analisis dengan SPSS versi 26 menunjukkan adanya pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ramayana Depok. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 32,687 + 0,662 X_2$, yang berarti setiap kenaikan satu unit pada Lingkungan Kerja Fisik (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,662 satuan. Hasil uji t menunjukkan t hitung $= 5,484 >$ t tabel $= 1,672$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi $R = 0,584$ menunjukkan hubungan yang cukup kuat.
3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Ramayana Depok, dengan persamaan regresi $Y = 21,185 + 0,425 X_1 + 0,508 X_2$. Konstanta $a = 21,185$ menunjukkan nilai kinerja karyawan tanpa pengaruh variabel lain, sementara $b_1 = 0,425$ dan $b_2 = 0,508$ menunjukkan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan nilai fhitung $= 20,262$ dengan signifikansi $0,000$, yang berarti pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik signifikan secara simultan. Nilai R square $= 0,645$, yang berarti 64,5% pengaruh terhadap kinerja karyawan berasal dari kedua variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Abdullah, M.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Press. Adamy, M. (2016). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian
- Algifari (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE Ardana, 1 Komang dkk. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusi, Yogyakarta. Graha ilmu.
- Arfudin, B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Cabang Bintaro. Jurnal Ilmiah Forkamma, 1(1), 65-73.
- Arikunto, S. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rincka Cipta.
- Bachtiar Arifudin Husein (2017), Jurnal Ilmiah Forkamma Universitas Pamulang. ISSN:2598-9545, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro,"
- Bachtiar, Doni. (2012). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Management Analysis Journal, Vol.1(1).
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua. Jurnal Manajemen, 3(3).
- Dessler, Gerry, "Human Resources Management". Prenticehall, International Inc. London, 2014.
- Dharma, Agus. 2015. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Effendy, A. A., & Juwita. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Modernland Realty Tbk). Jurnal Manajemen Forkamma, 2(2), 49-61.
- Eigis Yani Pramularso (2017), Jurnal Widya Cipta Vol. 1 No, 2, ISSN:2550-079. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fathoni, Abdurrahman. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT.Rincka Cipta.)
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T. Hani, (2012). "Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia". edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kamsidik, K. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPP Wali Kota Tangerang Selatan.
Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora, 4(1).
- Kasmir. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: RajaGrafindo Persada. Lestari, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dirgantara Indonesia. Jurnal Politeknik Negeri Bandung, 3(2), 40-44.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT National Finance. Jurnal Arastirma UNPAM, 1(2), 336-346.
- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAYA AZURA PERSADA JAKARTA SELATAN. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(01), 44-53.
- Robbins, S. P. (2017). Management: Concepts and Applications. New York: Pearson.

- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Negara Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius*, 3(1).
- Siburian, H., & Jazuli, M. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DANA PURNA INVESTAMA JAKARTA PUSAT. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1665-1675.
- Terry, G. R. (2019). *Principles of Management*. Chicago: Irwin.
- Vergie Rorong, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 198-206.