



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan

Akman Daulay¹, Syahrial Efendi¹, Sri Puspa Dewi¹, Windy Aginta¹, Syamsul Bahri Surbakti¹

¹Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar, Jl. Pintu Air IV, 214 Kwala Bekala Kecamatan Medan Johor, Medan Indonesia

Corresponding author: zidanesurbakti2025@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Lingkungan kerja fisik;

Disiplin;

Motivasi;

Kinerja

Keyword:

Physical work

environment;

Discipline;

Motivation;

Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode yang bersifat kuantitatif dan kualitatif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner, studi dokumentasi, dan observasi. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 39 orang responden, pengolahan data menggunakan perangkat lunak spss 20, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), uji simultan (uji f). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan disiplin dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan ini Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

ABSTRACT

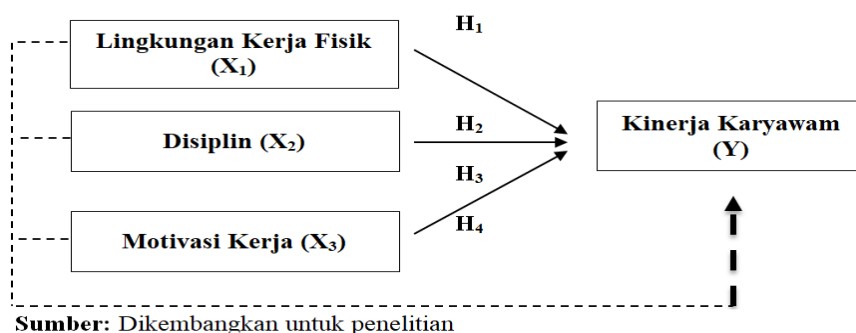
The aim of this research is to determine the influence of the Physical Work Environment, Discipline and Motivation on Employee Performance at PT Asuransi Bangun Askrida Medan Branch. The research methods in this research are quantitative and qualitative methods, the data collection methods used are questionnaires, documentation studies and observation. The population and sample in the study amounted to 39 respondents, data processing used SPSS 20 software, while the data analysis technique used was multiple linear regression, coefficient of determination test (R^2), partial test (t test), simultaneous test (f test). The results of this research conclude that partially the physical work environment has no effect on performance, while discipline and motivation have a significant effect on performance. Meanwhile, simultaneously the physical work environment, discipline and motivation have a significant effect on performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan produksi pada sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan. Sumber daya manusia merujuk pada sumber daya yang terkait dengan tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik (Sinaga, 2022). Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2017). Tingkat kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh beberapa aspek diantaranya adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang memadai, serta lingkungan yang kondusif. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi diantaranya adalah disiplin kerja yang diberlakukan dalam organisasi tersebut, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik (Maharani, 2023). Penelitian yang berkaitan dengan kinerja telah banyak dilakukan, diantaranya oleh (Sinaga, 2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel penelitian baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Surbakti & Aginta, 2023) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Guru SMA Unggulan Al-Azhar Medan juga menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PT Asuransi Bangun Askrida, atau yang biasa disebut “Askrida”, didirikan oleh pemerintah Republik Indonesia sebagai sebuah perusahaan yang menawarkan perlindungan asuransi atas semua resiko dan kehilangan, khususnya bagi gedung-gedung pemerintahan dan juga asset-aset milik pemerintah lainnya. Moto yang dimiliki oleh Askrida adalah “Mitra dalam Usaha Pelindung dalam Duka” dengan menawarkan solusi dalam bentuk perlindungan asuransi yang lengkap dan cerdas. Seiring dengan berkembangnya jumlah pelanggan yang sudah dilayani maka profil perusahaan ini juga semakin kuat, dan masyarakat publik pun semakin mengenal lebih jauh mengenai perusahaan ini. Dengan pemegang saham utama yang adalah Bank Pembangunan Daerah dan juga Pemerintah Daerah Provinsi. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik, namun motivasi dan lingkungan kerja masih ada yang kurang optimal. Perusahaan harus berupaya dalam meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja karena sangat penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi pada karyawan di PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan dapat dilihat dari penerapan peningkatan jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi maupun jenjang karir berdasarkan lama bekerja, metode pemberian gaji yang dikategorikan cukup kepada karyawan serta atasan juga selalu memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahannya. Lingkungan kerja fisik pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan dapat dikatakan baik dilihat dari kebersihan, pencahayaan, kursi, dan meja yang disediakan oleh PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan. Namun, PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan dalam memberikan peralatan kerja kantor masih adanya kekurangan seperti tidak adanya mesin fotokopi yang berguna untuk menggandakan atau membuat salinan suatu dokumen/berkas yang mana dapat merepotkan para karyawan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan memiliki tempat kerja yang lumayan sempit dan jumlah karyawan dalam satu ruangan tidak sesuai sehingga dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Dari uraian tersebut maka dapat dibuat suatu kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Berdasarkan uraian beserta kerangka konseptual maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan
- H2 : Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan
- H3 : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan
- H4 : Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab, wewenang, dan perannya, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, efisien, serta sesuai dengan aturan, norma, dan etika yang berlaku (Sedarmayanti, 2017). Pengertian kinerja lainnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2017). Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Hasibuan, 2014) meliputi: Kepemimpinan (*Leadership*), Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Fasilitas dan Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, Hubungan Antar Karyawan dan Kompensasi dan Penghargaan. Menurut (Sedarmayanti, 2017), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas Kerja: Tingkat ketepatan dan keakuratan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Kuantitas Kerja: Jumlah output atau volume kerja yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
3. Ketepatan Waktu: Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang ditentukan.
4. Kemampuan Bekerja Sama: Kemampuan karyawan dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja atau tim untuk mencapai tujuan bersama.
5. Kemandirian: Kemampuan karyawan dalam bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi yang meliputi elemen-elemen fisik yang ada di tempat kerja, seperti pengaturan ruang, perabot, kebersihan, pencahayaan, suhu, dan keamanan, yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan.(Sedarmayanti, 2017). Sementara menurut (Handoko, 2017), Lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, kebisingan, warna, tata letak ruang kerja, serta aspek fisik lainnya yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pekerja. Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2017) meliputi: Pencahayaan, Ventilasi dan Kualitas Udara, Kebisingan, Temperatur dan Kelembaban, Warna Ruangan, Tata Letak dan Ruang, Getaran, Keamanan dan Keselamatan Kerja.

Disiplin

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesediaan individu untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di dalam organisasi.(Rivai, 2016) Disiplin kerja yang baik di organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja berfungsi sebagai alat pengendalian yang digunakan untuk menciptakan perilaku yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Disiplin ini berhubungan erat dengan motivasi, tanggung jawab, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Disiplin kerja dapat dicapai melalui pendekatan yang melibatkan komunikasi, pengawasan, dan pemberian sanksi atau penghargaan. Indikator disiplin meliputi: (Rivai, 2016) Kehadiran, Ketaatan pada Peraturan Kerja, Ketaatan pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan dan Etika Bekerja.

Motivasi

Motivasi adalah alasan atau dorongan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku serta faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu.(Armstrong & Taylor, 2023). Sedangkan menurut motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2017). Menurut (Mangkunegara, 2017), indikator motivasi mencakup: kebutuhan

fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan pengakuan serta kebutuhan aktualisasi diri.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode deskriptif kuantitatif yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena yang sedang terjadi dengan menggunakan data yang berbentuk angka yang diperoleh melalui berbagai instrumen, seperti kuesioner atau survei (Sugiyono, 2016). Pada penelitian deskriptif kuantitatif, data yang terkumpul akan dianalisis secara statistik untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai objek yang diteliti. Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan yang berjumlah 39 orang karyawan. Semua populasi di gunakan sebagai sampel karena merupakan sampel jenuh (dibawah 100). **Sampel jenuh** adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian dipilih untuk dijadikan sampel (Arikunto, 2016).

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

No	Bagian	Populasi Dan Sampel Penelitian
1	Divisi Klaim	14 Orang
2	Divisi Pemasaran	10 Orang
3	Divisi Keuangan	8 Orang
4	Divisi Umum	7 Orang
Jumlah		39 Orang

Sumber : Arsip Dokumentasi PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut (Ghozali, 2016) regresi linier berganda adalah suatu teknik analisis untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen (terikat) dengan lebih dari satu variabel independen (bebas). Dengan menggunakan regresi linier berganda, peneliti dapat mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui pengaruhnya dapat digunakan rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X_1 = Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik
- X_2 = Variabel Independen yaitu Disiplin
- X_3 = Variabel Independen yaitu Motivasi
- $b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi
- e = Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.493	1.622		1.094	.008
Ling. Kerja Fisik	.124	.176	.118	.706	.484
Disiplin Kerja	.110	.061	.111	1.807	.047
Motivasi	.782	.176	.750	4.448	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil tersebut apabila dituliskan kedalam persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,493 + 0,124 + 0,110 + 0,782 + e$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah, pada model ini nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,493 dapat diartikan jika nilai variabel bebas dalam model di asumsikan nol, secara rata rata nilai variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja sebesar 4,493 satuan. Nilai besaran koefesien regresi β_1 sebesar 0,124 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan dari variabel lain bersifat tetap, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,124. Nilai besaran koefesien regresi β_2 sebesar 0,110 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin mengalami peningkatan sebesar satu satuan dari variabel lain bersifat tetap, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,110. Nilai besaran koefesien regresi β_3 sebesar 0,782 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan dari variabel lain bersifat tetap, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,782.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji, signifikansi secara parsial pengaruh variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Ketentuan menerima atau menolak hipotesis penelitian menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil Analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.094	.008
Ling. Kerja Fisik	.706	.484
Disiplin Kerja	1.807	.047
Motivasi	4.448	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Keputusan hasil analisis uji t masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)
Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (0,706) lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi sebesar 0,484 lebih besar dari alpha 0,05. Dengan demikian maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2. Disiplin Kerja (X_2)
Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (1,807) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian maka secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
3. Motivasi (X_3)
Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (4,448) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian maka secara parsial variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Uji Simultan F

Uji simultan F bertujuan untuk menguji apakah variabel- variabel bebas (X) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Y) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.335	3	55.778	92.910	.000 ^b
	Residual	31.218	52	.600		
	Total	198.554	55			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKRJFISIK, BUDAYAORGANISASI, DISIPLIN

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 92.910$ dan $F_{tabel} = 2,727$. Dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas: lingkungan kerja fisik (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi (X_3), mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat Kinerja (Y). Dalam hal ini lingkungan kerja fisik, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi (X_3) signifikan terhadap kinerja. Adapun koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji koefisien Determinasi

Hasil Uji R Square				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.834	.77482

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGANKRJFISIK, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel 5 tersebut diketahui bahwa besarnya angka *Adjusted R square* adalah 0,834. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti (lingkungan kerja fisik, disiplin dan motivasi) mampu menjelaskan 83,4% terhadap variabel terikatnya (kinerja) artinya lingkungan kerja fisik, disiplin dan motivasi berpengaruh sebesar 83,4%. Sedangkan sisanya sebesar 16,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain (budaya organisasi) yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama di dapat bahwa Hasil pengujian hipotesis di dapat bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja fisik (0,706) lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi sebesar 0,484 lebih besar dari alpha 0,05. Dengan demikian maka secara parsial variabel Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (1,807) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian maka secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (4,448) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian maka secara parsial variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian diketahui Lingkungan kerja fisik, Disiplin Kerja dan Motivasi (secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). Proses Penelitian Suatu Pendekatan. Cet. XIII.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maharani, D. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Adi Kencana Kebumen. *Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putra Bangsa*, 3, 1–7. <https://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/929/>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Sedarmayanti, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Sinaga, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 18–34. <https://stieibmi.ac.id/ojs/ojsibmi/index.php/JIBMI/article/view/168>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung, 13.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Surbakti, S. B., & Aginta, S. daulay W. (2023). Jurnal bonanza. *JURNAL BONANZA Fakultas Ekonomi Universitas Al Azhar Medan*, 3(2), 65–73. <https://jurnal.alazharuniversity.ac.id/index.php/bonanza/article/view/299/344>