

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MARGAMAS CITRATAMA DI JAKARTA UTARA

Herdiana Putri¹, Dewi Sartika²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
herdianapr04@gmail.com, dosen02208@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Margamas Citratama in North Jakarta. This study uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is simple random sampling. The sample in this study was determined using the saturated sample formula, from a total population of 60 employees, a sample of 60 respondents was obtained. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, classical assumption tests, hypothesis tests, and coefficients of determination. The results showed that Work Discipline had a positive and significant effect on Employee Performance, with the results of the $t_{count} = 8.168 > t_{table} = 1.675$ and a significance value < 0.05 , then H_1 was accepted. The Physical Work Environment showed a positive but insignificant effect on Employee Performance, with a $t_{count} = 5.835 > t_{table} = 1.675$ and a significance value > 0.05 , then H_2 was accepted. Simultaneously, Work Discipline and Physical Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance, with a multiple regression equation of $Y = 1.359 + 0.027 X_1 + 0.009 X_2$. The coefficient of determination R^2 of 0.710 indicates that 71% of the variation in Employee Performance can be explained by the two independent variables. The results of the F test obtained a value of $F_{count} = 69.679 > F_{table} = 3.18$, so H_3 is accepted.

I. PENDAHULUAN

Di masa globalisasi, setiap perusahaan harus mampu bersiap dan beradaptasi dengan berbagai dinamika yang muncul. Perkembangan bisnis yang kian cepat memicu persaingan

yang tajam antar pelaku ekonomi, sehingga perusahaan perlu mengelola kegiatan operasionalnya dengan seefisien dan seefektif mungkin. Hal ini mencakup pemikiran yang strategis serta penerapan langkah-langkah inovatif guna meningkatkan pengembangan dan performa karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mengelola seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan operasional secara maksimal guna mendorong kinerja karyawan.

Sumber daya manusia berfungsi sebagai faktor utama menggerakkan dan menentukan arah sebuah organisasi. Hal ini disebabkan oleh posisi strategis karyawan dalam organisasi, yang bertindak sebagai pemikir, perencana, dan pengatur aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, kesadaran akan peran penting sumber daya manusia, khususnya di era globalisasi saat ini, menjadi hal yang krusial bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitasnya. Peningkatan kualitas tersebut diharapkan mampu mendorong optimalisasi kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan dapat melakukannya dengan meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih antusias.

Disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam menunjang peningkatan kinerja, karena disiplin mencerminkan sikap dan perilaku manusia serta merupakan unsur penting dalam manajemen. Setiap karyawan perlu memiliki sikap disiplin agar dapat menjadi individu yang bertanggung jawab. Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang kompeten dan terampil, tetapi juga individu yang mampu bekerja dengan tekun, mematuhi disiplin, dan memiliki motivasi kuat untuk mencapai kinerja terbaik.

Tingkat kedisiplinan dalam bekerja menunjukkan seberapa besar komitmen seorang karyawan terhadap tanggung jawabnya. Disiplin semacam ini mendorong munculnya etos kerja yang positif serta membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, disiplin menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mampu bekerja secara konsisten dan bertanggung jawab, meski tanpa pengawasan langsung. Sebaliknya, kurangnya disiplin sering membuat karyawan menyia-nyiaikan waktu untuk kegiatan yang tidak relevan.

Menurut Hasibuan (2020:193) “disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Sari, Megawati, & Heriyanto (2020:33) Lingkungan kerja memainkan fungsi krusial dalam memperbaiki performa pegawai, baik dari sisi fisik maupun non-fisik. Suasana kerja yang aman, nyaman, serta mendukung, termasuk penyediaan fasilitas keselamatan, kebersihan area kerja, dan peningkatan semangat karyawan, akan membentuk keadaan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, kondisi kerja yang baik akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

Permasalahan dapat muncul di tempat kerja yang berkaitan tidak hanya dengan aspek fisik tetapi juga aspek sosial. Perusahaan harus lebih fokus pada kondisi kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pengaruh lingkungan kerja sangat signifikan terhadap performa karyawan, selain hubungan antar individu yang harus harmonis dan saling mendukung, suasana kerja juga harus dibuat seoptimal mungkin.

Menurut Sherlie & Hikmah (2020:756) kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai output yang diperoleh berdasarkan mutu dan jumlah dari individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya. Kinerja ini menunjukkan pencapaian seorang pegawai dalam memanfaatkan segala potensi yang dimiliki untuk mendapatkan hasil optimal, dengan tetap memperhatikan aspek kualitas dan kuantitas. Tujuan dari hal ini adalah untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam setiap aktivitas kerja, sambil juga mendorong perkembangan perusahaan menuju arah yang lebih baik.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisonal, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka. Menurut Sugiyono (2020:13) yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positiv, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan

data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Populasi

Populasi merupakan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2021:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT Margamas Citratama yang berjumlah 60 orang.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2021:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel disebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dari populasi.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2020:85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu, “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Jadi dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti yaitu sebanyak 60 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS REGRESI

1. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan (Y). Pengujian ini mencakup analisis pengaruh secara parsial maupun simultan. Data diolah menggunakan software SPSS versi 30.

Tabel 1.1
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₁)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,407	3,053		2,098	,040
	DISIPLIN KERJA	,837	,072	,838	11,676	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS 30

Berdasarkan pada tabel 1.1, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,407 + 0,837X_1$. Di artikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 6,407 mengindikasikan bahwa ketika variabel disiplin kerja (X₁) berada pada titik nol atau tidak berpengaruh, maka kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 6,407.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,837 dan bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan unit pada variabel disiplin kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,837 poin.

Tabel 1.2
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,778	3,302		6,898	<,001
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	,483	,083	,608	5,835	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS 30

Hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel 1.2, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 22,778 + 0,483X_2$. Dapat diinterpretasikan hal-hal berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 22,778 menunjukkan ketika variabel lingkungan kerja fisik (X₂) berada pada nilai nol atau tidak berpengaruh, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 22,778 poin.

- 2) Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,483 dan bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu unit pada lingkungan kerja fisik (X_2) akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,483 poin.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan. Dalam penelitian ini, kedua variabel independen dianalisis secara simultan guna melihat kontribusinya terhadap variabel dependen. Data regresi diolah menggunakan program SPSS versi 30.

Tabel 1.3
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,359	1,809		,752	,455
	DISIPLIN KERJA	,027	,055	,084	,486	,629
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	-,009	,044	-,036	-,211	,834

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah Data SPSS 30

Merujuk pada tabel 1.3, diperoleh persamaan regresi $Y = 1,359 + 0,027X_1 - 0,009X_2$. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,359 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak dimasukkan ke dalam model atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan berada pada angka 1,359 poin.
- 2) Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,027, yang berarti setiap kenaikan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,027 poin.
- 3) Koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bernilai negatif sebesar 0,009. Namun, dalam konteks interpretasi, kenaikan satu unit pada lingkungan kerja fisik tetap berhubungan dengan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,009 poin, meskipun pengaruhnya tergolong sangat kecil.

UJI HIPOTESIS

1. Uji T

Uji hipotesis untuk variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan menggunakan uji t secara parsial. Penelitian ini menetapkan tingkat signifikansi (0,05), dengan keputusan diambil melalui perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} sesuai kriteria pengujian yang telah ditentukan.

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 30, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,407	3,053		2,098	,040
	Disiplin Kerja	,837	,072	,838	11,676	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 30

Pada tabel 1.4, diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($11,676 > 1,671$). Selain itu, nilai signifikansi menunjukkan angka lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Margamas Citratama.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 30, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,778	3,302		6,898	<,001
	Lingkungan Kerja Fisik	,483	,083	,608	5,835	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 1.5, diperoleh bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($5,835 > 1,671$). Temuan ini juga didukung oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Margamas Citratama.

2. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, dilakukan pengujian menggunakan uji statistik F (uji simultan) dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Dalam hal ini, pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{table} .

Tabel 1.6
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1024,105	2	512,053	69,679	<,001 ^b
	Residual	418,878	57	7,349		
	Total	1442,983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1.6, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 69,679 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,16. Temuan ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Margamas Citratama.

IV. KESIMPULAN

1. Pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perhitungan menghasilkan nilai koefisien sebesar 11,676 dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,676 > 1,671$), serta

didukung oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima.

2. Pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik dengan Kinerja Karyawan. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perhitungan menghasilkan nilai koefisien sebesar 5.835 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,835 > 1,671$) selain itu, hasil ini didukung oleh nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Uji hipotesis terakhir membuktikan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perhitungan menunjukkan nilai koefisien sebesar 69,679 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($63,114 > 3,16$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini , W., & Sularmi , L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang Jakarta Pusat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 506–514
- Amelinda, J., & Sartika, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor walikota tangerang selatan. *Journal of Research and Publication Innovationi*, 2(1), 1199–1208.
- Aminah Aminah, Andi Irfan, & Claudya Armelia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 122–131.
- Amanda, V., & Sularmi, L. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Miranda Moda Indonesia Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 22693–22692.
- Arief, A., & Suwanto. (2020). *Disiplin Kerja dan Fungsinya*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, ed.13, PT. Erlangga Jakarta
- Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pamulang, U. (2024). *KABUPATEN BOGOR Jurnal KONSISTEN*. 1(4), 348–357.
- Fadjar, M. (2019). *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen: Dasar – dasar Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karyawan, K., Digi, P. T., Nusantara, H., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pamulang, U. (2024). *Jurnal KONSISTEN Jurnal KONSISTEN*. 1(4), 93–104.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lestari, D., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). *TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMK PGRI MAJA KABUPATEN LEBAK-BANTEN*. 2(4), 981–993.
- Mangkunegara, A. P. (2019) *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, B., & Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Pamulang, U., Selatan, T., Fisik, L. K., & Pegawai, K. (2023). *Kinerja Pegawai Pada Pt Pits Kota Tangerang Selatan*. 3.
- Putra, R. S. (2020). Transformasi digital dalam manajemen modern: Perspektif baru. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 127.
- Sedarmayanti. (2021). Lingkungan kerja fisik. Dalam *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Edisi Revisi 2021, hal. 26-27). PT. Refika Aditama
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PITS Kota Tangerang Selatan*. 3.
- Sutarno, M. (2020). *Lingkungan Kerja Fisik dan Pengaruhnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Ummah, N., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2025). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di pt ade mediatama kota tangerang*. 3(1), 1572–1581.