



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ASIA FORESTAMA RAYA PEKANBARU

Elvi Julia<sup>1)</sup>, Desvi Emti<sup>\*2)</sup>, Ainun Mardiah<sup>3)</sup>

<sup>1), 2), 3)</sup> Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU

Corresponding Author

Email: [desvi.emtv@uin-suska.ac.id](mailto:desvi.emtv@uin-suska.ac.id)

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the effect of the Work Environment and Work Discipline on employee work productivity at PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru. Respondents in this study amounted to 135 people using the Random Sampling formula. The data analysis in this study was quantitative using multiple linear regression methods and the data was analyzed using the SPSS program. Based on the results of this study, it shows that the work environment affects the work productivity of employees at PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru. Work discipline affects the work productivity of employees at PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Simultaneously the work environment and work discipline variables have a significant effect on the work productivity variables of employees at PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. The R Square value of 0.538 or 53.8% means that the employee's work productivity variable is influenced by the work environment and work discipline while the remaining 46.2% is influenced by other variables not used in this study*

**Keywords:** *Job stress, compensation, performance.*

**Abstrak.** *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,538 atau 53,8% berarti variabel produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja sementara sisanya 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.*

**Katakunci:** *Lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.*

### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia bertanggung jawab dan berperan penting atas bagaimana suatu perusahaan mencapai tujuan. Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan akan sulit dicapai apabila tidak ada pengelolaan yang baik dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia organisasi. Semua organisasi harus memiliki kemampuan untuk



mengoptimalkan sumber daya manusianya. Ini termasuk faktor pegawai yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas kerja pegawai suatu organisasi atau perusahaan adalah suatu komponen penting yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Pentingnya produktivitas dalam suatu perusahaan sebenarnya bergantung pada kinerja secara keseluruhan dan berbagai faktor lainnya (Dwi Suseno & Dkk, 2023). Produktivitas adalah perbandingan keluaran atau hasil dengan masukan. Hanya peningkatan produktivitas yang dapat dicapai melalui peningkatan sistem kerja, teknik produksi, dan efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga) (Hasibuan, 2019). Kondisi fisik dan psikologis karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, jadi manajemen harus memastikan bahwa lingkungan kerja mereka nyaman dan efisien untuk meningkatkan produktivitas.

Dalam wawancara dengan manajer PT dan dua karyawannya. Asia Foretama Raya Pekanbaru mengatakan beberapa permasalahan baru dapat diidentifikasi, antara lain permasalahan kenyamanan tempat kerja seperti kebisingan dan pencahayaan, serta buruknya hubungan antara karyawan dan manajer. Tanpa adanya peredam suara, kebisingan yang dihasilkan oleh mesin pabrik dapat mengganggu ketenangan tempat kerja, menyebabkan kerusakan pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Kebisingan dan getaran dapat mempengaruhi koordinasi kerja karyawan dan juga dapat menimbulkan masalah pada otot, mata, telinga, dan bagian tubuh lainnya. Tanpa peredam kebisingan, kebisingan yang dihasilkan oleh mesin pabrik dapat mengganggu ketenangan tempat kerja, menyebabkan kerusakan pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Getaran kebisingan juga dapat mengganggu konsentrasi karyawan, mempercepat proses kelelahan, dan menyebabkan gangguan pada otot, mata, telinga, dan anggota tubuh lainnya.

Pencahayaan yang kurang memadai menjadi sebab rendahnya efisiensi serta kualitas kerja karyawan. Jika tingkat pencahayaan di tempat kerja tidak cukup, kelelahan mata akan meningkat. Ketegangan di mata, yang berdampak pada kesehatan fisik, juga disebabkan oleh kurangnya pencahayaan, yang menyebabkan mata menjadi lelah dengan cepat dan menyebabkan kerusakan mata seperti minus dan silinder. Tempat kerja yang tidak nyaman atau tidak kondusif mengurangi produktivitas karyawan, tetapi tempat kerja yang nyaman meningkatkan produktivitas.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Disiplin kerja diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi selanjutnya. Untuk menjaga efisiensi, perilaku individu yang merugikan kelompok harus dicegah dan diperbaiki. Oleh karena karyawan sering datang terlambat daripada waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan, sering keluar dari pekerjaan dan pulang lebih awal dari jadwal, tingkat absensi yang tinggi menunjukkan disiplin karyawan yang buruk. Perusahaan dapat mengambil langkah untuk mendisiplinkan karyawannya dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan dan memberikan denda kepada karyawan yang melanggar. Dengan cara ini, karyawan akan merasa takut ketika melanggar peraturan, dan perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berperilaku baik, yang secara otomatis akan meningkatkan disiplin karyawan.



## 2. Tinjauan Pustaka

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan bisnis karena peningkatan produktivitas kerja berarti peningkatan laba perusahaan (Afandi, 2018). Menurut Sutrisno produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja seseorang dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (Sutrisno, 2015). Indikator yang diperlukan untuk mengukur produktivitas kerja adalah kompetensi, pengembangan diri, peningkatan hasil yang diraih, efisiensi, semangat kerja, ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas (Henry, 2015).

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan alat, bahan, dan lingkungan tempat dia bekerja, serta metode dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Indikator dari lingkungan kerja terdiri dari faktor keamanan tempat bekerja, suara bising, penerangan, ruang gerak yang dibutuhkan, pemakaian warna, suhu udara, dan hubungan antar karyawan (Sedarmayanti, 2017).

### Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut ahli sebagai sikap menghargai, menghormati, taat serta patuh kepada aturan dan norma yang berlaku, yang tidak tertulis serta yang tertulis, kemudian apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan, berkomitmen untuk menerima dan menjalankan sanksi yang diberikan (Sastrohadiwiryono, 2002). Para manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran serta mengubah perilaku dan sikap untuk memenuhi semua peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan atau organisasi (Rivai & Sagala, 2015). Indikator disiplin kerja termasuk menggunakan waktu secara efektif, mematuhi aturan, tingkat kehadiran karyawan, serta bertanggung jawab (Hasibuan, 2019).

## 3. Metode Penelitian

PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru adalah tempat penelitian ini dilakukan. Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer, yang berasal dari tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Data sekunder, yang berasal dari artikel, literatur, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 205 orang karyawan. Random sampling digunakan untuk pengambilan sampel, dan jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (Wicaksono, 2012). Dengan demikian, jumlah sampel yang dikumpulkan untuk penelitian adalah 135 responden. Metode pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyebaran sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data, kemudian variabel bebas adalah lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), dan variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y). Dalam penelitian ini juga dilakukan pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t dan uji-F.



#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Uji Validitas

Tabel 1. berikut ini disajikan hasil perhitungan pengujian validitas variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan produktivitas kerja ( $Y$ ):

Tabel 1. Hasil Uji Validitas lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan produktivitas kerja ( $Y$ )

Item Pernyataan	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja( $X_1$ )	X1.1	0,714	0,169	Valid
	X1.2	0,696	0,169	Valid
	X1.3	0,638	0,169	Valid
	X1.4	0,543	0,169	Valid
	X1.5	0,677	0,169	Valid
	X1.6	0,665	0,169	Valid
	X1.7	0,595	0,169	Valid
	X1.8	0,599	0,169	Valid
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0,639	0,169	Valid
	X2.2	0,615	0,169	Valid
	X2.3	0,733	0,169	Valid
	X2.4	0,742	0,169	Valid
	X2.5	0,611	0,169	Valid
	X2.6	0,579	0,169	Valid
	X2.7	0,555	0,169	Valid
	X2.8	0,607	0,169	Valid
Produktivitas Kerja ( $Y$ )	Y.1	0,535	0,169	Valid
	Y.2	0,516	0,169	Valid
	Y.3	0,717	0,169	Valid
	Y.4	0,699	0,169	Valid
	Y.5	0,791	0,169	Valid
	Y.6	0,776	0,169	Valid
	Y.7	0,451	0,169	Valid
	Y.8	0,630	0,169	Valid

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Hasil rekapitulasi uji validitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid atau mampu mengukur fenomena yang diteliti. Hasil dari setiap pernyataan kuesioner per variabel menunjukkan bahwa nilai *Corrected item total correlation* lebih besar dari 0,169. Ini menunjukkan bahwa asumsi validitas uji telah terpenuhi dan data dapat digunakan untuk analisis regresi berikutnya.



**Uji Reliabilitas**

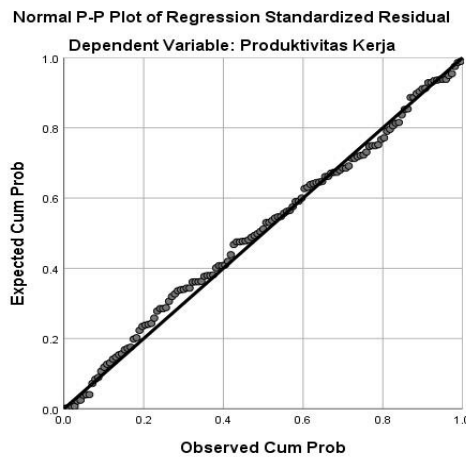
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronback Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,716	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,765	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,742	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 2. maka diperoleh bahwa nilai *cronbach`s alpha* untuk setiap variabel berada lebih besar dari 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel tersebut reliable dan layak di uji pada penelitian ini.

**Uji Normalitas**



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Gambar 1. menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 5% (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang digunakan dalam penelitian ini tersebar secara normal.

**Uji Multikolinieritas**

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

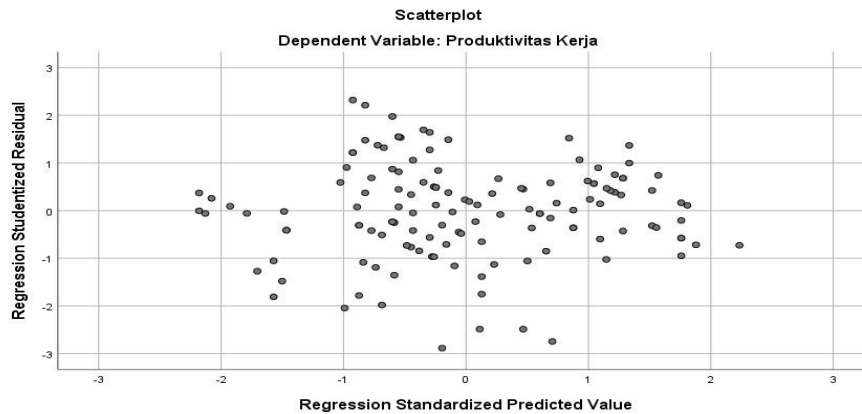
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	Lingkungan Kerja	.899	1.112
	Disiplin Kerja	.899	1.112

Sumber: Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 2023

Dilihat Tabel 3. maka diambil kesimpulan bahwa uji multikolinieritas variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tidak terdapat multikolinieritas, karena hasil uji multikolinieritas telah memenuhi kriteria tolerance (0,899) lebih besar dari 0,1 maka tidak ditemukan adanya indikasi multikolinieritas pada model regresi pada penelitian yang dilakukan



**Uji Heterokedastisitas**



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Dari hasil pengujian heterokedastisitas, maka disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas pada scatterplot, jadi tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas

**Regresi Linear Berganda**

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.106	2.334		3.045	.003
	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	.149	.066	.141	2.262	.025
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.697	.064	.676	10.840	.000

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4. hasil regresi linier berganda, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7.106 + 0,149X_1 + 0,697X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, maka dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 7.106 Maknanya apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja diasumsikan bernilai nol (0) maka produktivitas kerja karyawan tetap sebesar 7.106.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja 0,149 menjelaskan bahwa lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,149



3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,697 menjelaskan bahwa disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,697.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.106	2.334		3.045	.003	
	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	.149	.066	.141	2.262	.025	.899 1.112
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.697	.064	.676	10.840	.000	.899 1.112

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 5. maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja diketahui t-hitung (2,262) > t-tabel (1,978) dan sig. (0,025) < (0,05). Artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.
2. Disiplin kerja diketahui t-hitung (10,840) > t-tabel (1,978) dan Sig. (0,000) < (0,05). Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru

**Uji F**

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.151.232	2	575.616	76.813	.000 <sup>b</sup>
Residual	989.168	132	7.494		
Total	2.140.400	134			

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Dilihat Tabel 6. maka diketahui bahwa F-hitung sebesar 76.813 dengan signifikan 0,000 dan jumlah F-tabel statistik sebesar 3,06. Dengan demikian dapat diketahui bahwa F-hitung sebesar (76.813) > Ftabel (3,06) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Artinya secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 <sup>a</sup>	.538	.531	2.737

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25



Berdasarkan Tabel 7. dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,733 dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independen terhadap dependen. Nilai R square sebesar 0,538 atau 53,8% menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut hasil perhitungan, t-hitung (2,262) lebih besar dari t-tabel (1,978) pada sig. (0,025) < (0,05), variabel lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Menurut tanggapan responden, karyawan menganggap lingkungan kerja yang diterima kurang baik, kurangnya penerangan, dan kebisingan yang disebabkan oleh mesin pabrik dan pencahayaan yang rendah.

Studi sebelumnya oleh Mochamat Arif Andriansyah dan Mahfudiyanto berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Gula Ngadirejo Kediri menemukan bahwa lingkungan kerja karyawan memengaruhi produktivitas mereka (Andriansyah & Mahfudiyanto, 2020). Selain itu, ini didukung oleh penelitian Maludin Panjaitan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja di sebuah perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya, sehingga perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkannya (Panjaitan, 2018).

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut hasil perhitungan, t-hitung (10.840) lebih besar dari t-tabel (1,978) pada sig. (0,000) < (0,05), disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Studi sebelumnya oleh Mufti Aspiyah dan S. Martono menemukan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial dan signifikan memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tingkat kedisiplinan karyawan yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. (Aspiyah & Martono, 2016).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan (simultan) berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan F-hitung sebesar 76.813 dengan signifikan (0,000) dan jumlah F-tabel statistik sebesar 3.06. Dengan demikian, F-hitung sebesar 76.813 lebih besar daripada F-tabel statistik sebesar 3,06 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Secara keseluruhan, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan sebesar 53,8% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru; variabel lain memberikan pengaruh sebesar 46,2%.

Ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, yang menemukan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Inko Java dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja. Oleh





karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengupayakan hal-hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja karyawannya untuk mencapai hasil yang seimbang (Saleh & Utomo, 2018).

## 5. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas mereka. Disiplin kerja juga secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas mereka. Di sisi lain, diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Dengan nilai R square sebesar 0,538, atau 53,8%, ditunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 53,8%. Variabel lain yang tidak dimasukkan dan tidak digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 46,2%..

## 6. Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Andriansyah, M. A., & Mahfudiyanto, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(1), 19–32. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i1.123>
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Dwi Suseno, B., & Dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Eureka Media Aksara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Keduapuluh). *Bumi Aksara*.
- Henry, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 2. *Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN*.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7. *Depok: PT. Raja Grafindo*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi aksara.
- Sedarmayanti, P. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

# Jurnal Embistek

Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah, dan Teknologi

<https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek>

volume 3 (1), 2023 hal: 258 - 268



Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: *Kencana Prenada Media Group*.

Wicaksono, R. (2012). *Analisis Statistika. Menentukan Jumlah Sampel dengan Rumus Slovin*. Pustaka Baru Press: Yogyakarta.