



## **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan**

**Muhamad Akbar Sobirin**

*muhamadakbar1307@gmail.com*

Universitas Pamulang

**Henni Marlina**

*hennimarlinah@gmail.com*

Universitas Pamulang

*Korespondensi penulis: muhamadakbar1307@gmail.com*

**Abstrak.** The aim of this research is to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at the South Jakarta City Administration Fire and Rescue Sub-dept. both partially and simultaneously. The method used in this research is quantitative. This research took a sample and population of 233 respondents with a sample of 70 respondents using sample sampling. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Partially testing the hypothesis for the work discipline variable obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(4.073 > 1.99601)$ . This was also confirmed by the  $p$  value  $< \text{Sig. } 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . This means that there is a significant influence between work discipline and employee performance. Partially testing the hypothesis for work environment variables obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(5.396 > 1.99601)$ . This is also confirmed by the  $p$  value  $< \text{Sig. } 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . This means that there is a significant influence between the work environment on employee performance. Simultaneous hypothesis testing obtained  $F_{count} > F_{table}$  or  $(21.830 > 3.103)$ . This was also confirmed by the  $p$  value  $< \text{Sig. } 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . This means that there is a significant simultaneous influence between work discipline and work environment on employee performance. The coefficient of determination obtained by the R-square value is 0.395, so it can be concluded that the work discipline and work environment variables influence employee performance variables by 39.5% while the remaining 60.5% is influenced by other factors not explained in this research such as leadership, compensation, work stress, etc

**Keywords:** Work Discipline; Work Environment; Employee Performance.

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini mengambil sampel dan populasi sejumlah 233 responden dengan sampel 70 responden dengan menggunakan sampel sampling. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Uji hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja diperoleh hitung  $> t_{tabel}$  atau  $(4,073 > 1.99601)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Uji hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja diperoleh hitung  $> t_{tabel}$  atau  $(5,396 > 1.99601)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Uji hipotesis secara simultan diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(21,830 > 3,103)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien determinasi diperoleh nilai R-square sebesar 0,395 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 39,5% sedangkan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, stress kerja, dan lain-lain.

**Kata Kunci Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai**

## PENDAHULUAN

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber dayamanusia yang terpeting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggiprestasi kerja yang dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mecerminkan rasatanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Di dalam dunia pekerjaan lingkungan kerja merupakan titik utama yang harus diperhatikan perusahaan. Karena lingkunga kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama.

**Tabel 1.1Data Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran, Jakarta Selatan**

No	Unsur Penilaian	Target	Tahun	
			2021 (%)	2022 (%)
1	Pelayanan	100%	80	83
2	Integritas	100%	78	80
3	Komitmen	100%	80	83
4	Disiplin	100%	85	80
5	Kerjasama	100%	80	80
Rata-rata nilai pertahun (%)		100%	80,6	80,9
Rata-rata nilai dalam 2 tahun			80,7	

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran, Jakarta Selatan

Dari Tabel 1.2 diatas data kinerja kerja pegawai tahun 2021 dapat kita lihat pelayanan 80%, Integritas 78%, Komitmen 80%, Disiplin 85%, Kerjasama 80% dan penilaian kinerja pada tahun 2022 pelayanan 83%, integritas 80%, komitmen 83%, disiplin 80%, Kerjasama 80%. Berdasarkan data tersebut bahwa selama dua tahun terakhir taget kinerja belum mencapai tagert yang di inginkan oleh Perusahaan.

**Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan**

Pertanyaan	Jumlah Pegawai	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
Datang lebih awal ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai	35	28	80%	7	20%
Patuh pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan	35	30	85%	5	14%

Pertanyaan	Jumlah Pegawai	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
Pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Perusahaan	35	28	80%	7	20%
Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan	35	31	88%	4	11%
Pegawai menggunakan fasilitas yang ada dikantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku	35	30	85%	5	14%
Pegawai siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	35	32	91%	3	8%

Sumber: Hasil Pra Survey Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan 2023

Berdasarkan table 1.3 dari hasil prasurvei dapat kita lihat bahwa 80% orang yang setuju bahwa pegawai datang lebih awal ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, sedangkan 20% orang tidak setuju, lalu 85% orang yang setuju pegawai Patuh pada standar operasional Perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan 14% tidak setuju, lalu 80% orang yang setuju Pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan 20% orang tidak setuju, lalu 88% orang setuju bahwa pegawai bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang ditugaskan oleh atasan, sedangkan 11% orang tidak setuju, lalu 85% orang setuju bahwa pegawai menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku , sedangkan 14% orang tidak setuju, dan kemudian 91% orang setuju bahwa pegawai siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan, sedangkan 3% orang tidak setuju.

**Tabel 1.3 Data fasilitas pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan**

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Kurang Baik
1	Meja	66	50	16
2	Laptop	4	3	1
3	Printer	4	4	-
4	Kursi	66	49	17
5	Lemari Arsip	33	28	5
6	Ac	28	25	3
7	Wi-fi	5	5	-

Sumber: Data Observasi Peneliti pada pemadam kebakaran dan penyelamatan, jksel Tahun 2023

Berdasarkan table 1.4 dapat dilihat pada data diatas bahwa fasilitas yang ada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan tergolong

lengkap. Namun ada beberapa fasilitas kantor yang kurang baik, maka perlu meningkatkan pemakaian alat fasilitas di kantor lebih optimal dan terciptanya suasana kenyamanan kerja.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2019:1).

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2020: 10) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019: 89) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

### **Indikator-Indikator Disiplin**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2019: 94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya adalah :

- a. Taat terhadap aturan dan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

- b. Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab, dan cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Taat terhadap peraturan lainnya

- e. Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Sedangkan menurut Sunyoto (2019: 38) “lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”.

### **Indikator – indikator Lingkungan Kerja**

Indikator Lingkungan Kerja menurut Riwukore, J. R. (2022:51-64) indikator dari lingkungan kerja yaitu:

- a. Penerangan

Penerangan ruangan sangat penting dalam perusahaan ruangan haruslah baik agar dapat menunjang produktifitas karyawan dalam bekerja. Penerangan yang baik membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah dan senang dalam bekerja.

b. Keamanan

Pemberian fasilitas keamanan barang-barang dan dalam lingkungan kerja akan memberikan ketenangan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

c. Kebersihan

Menjaga kebersihan ruangan kerja dapat menjaga kesehatan para karyawan. Lingkungan kerja yang bersih menimbulkan perasaan tenang, sehingga karyawan dapat bekerja dengan sebaiknya.

d. Sirkulasi/pertukaran udara

Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang bagus, dengan suhu/kelembapan yang tidak mengganggu pernafasan dan kesegaran badan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

e. Kebisingan/Suara

Tujuan dari pengaturan dan pengendalian suara bising dalam ruangan kerja untuk menjaga kepekaan pendengaran para karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2019: 182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

#### **Indikator – indikator Kinerja**

Menurut Puryana & Fauziah (2019: 755) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan .

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

e. Inisiatif

Inisiatif kemampuan untuk memutuskan dan melakukan suatu yang benar tanpa harus diinformasikan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian Kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2019: 16) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk

meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **Analisis Koefisien Determinasi (KD)**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

#### **Uji t (Parsial)**

Uji t memiliki fungsi guna melihat pengaruh dari tiap variabel bebas terhadap variabel tergantungnya (Ghozali 2018: 90).

#### **Uji F (Simultan)**

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Koefisien Determinasi (KD)**

**Tabel 4. 1 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 <sup>a</sup>	.196	.184	6.72088

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Hasil output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.24 pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,196, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 19,6% sedangkan sisanya sebesar 80,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 4. 2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 <sup>a</sup>	.300	.290	6.27236

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Sumber : Hasil output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.25 pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,300 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 30% sedangkan sisanya sebesar 70% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 4. 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 <sup>a</sup>	.395	.376	5.87601

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

Sumber : Hasil output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.26 hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square sebesar 0,395 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 39,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 39,5\%) = 60,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.217	5.069	3.791	.000
	Disiplin	.568	.140	.443	4.073

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.27 pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(4,073 > 1.99601)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value  $< \text{Sig.} 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

**Tabel 4. 5 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.147	2.960	8.157	.000
	Lingkungan	.439	.081	.548	5.396

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.28 pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(5,396 > 1.99601)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value  $< \text{Sig.} 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).**

**Tabel 4. 6 Hasil Uji F Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1507.461	2	753.731	21.830
	Residual	2313.339	67	34.527	
	Total	3820.800	69		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

Sumber : Hasil output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ( $21,830 > 3,103$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan  $p$  value < Sig. 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 19,217 + 0,568 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,443 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 191,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung>tabel atau ( $4,073 > 1,99601$ ). Demikian  $H_01$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi regresi  $Y = 24,147 + 0,636 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,548 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat**. Nilaikoefisien determinasi sebesar 30%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung>tabel atau ( $5,396 > 1,99601$ ). Demikian  $H_02$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,852 + 0,410X_1 + 0,371X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,628 artinya memiliki hubungan yang **sangat kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,395 atau sebesar 39,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ( $21,830 > 3,103$ ). Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{03}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yangsignifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Agutini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan. UISU Press.
- Dwiansyah, A., Sri, D., Giningroem, W. P., Lestari, S. I., & Meliawati, W. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya manusia).
- Rachman, A. A., Hikmah, R., Sukma, V. A., & Giningroem, D. S. W. P. (2024). Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen , 2, 146–160.
- Sujarweni, Wiratna. 2020 Metode Penelitian Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Silaen, N. R., & dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoretik dan Praktik. *Depok: Rajawali Pers.*
- Jurnal :**
- Darmadi, Darmadi. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang." *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 3.3 (2020): 240-247.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.
- Liyas, Jeli Nata. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah." *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya* 8.1 (2020): 97-108.
- Sularmi, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin KERJA Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 36-43.
- Mulyono, H., Idayanti, I., & Pertiwi, M. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 78-82.
- Mingga, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).
- Nurjaya, Nunu. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3.1 (2021): 60-74.
- Nafilah, I. K., & Fadillah, A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 192-200.
- Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 111-118.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahitia Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59-69.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1), 1-13.
- Shihab, Muhamad Riziq, Wawan Prahiawan, and Vera Maria. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020." *Jurnal Inovasi Penelitian* 3.3 (2022): 5481-5496.