

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan

Ismi Maharani^{1*}, RR. Renny Anggraini²

Program Studi Manajemen Universitas Pamulang

ismimaharani97@gmail.com^{1*}, dosen01802@unpam.ac.id²

Received 05 Agustus 2024 | Revised 15 November 2024 | Accepted 30 November 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of discipline and work environment on employee performance at the South Tangerang City Education and Culture Office. This study uses an associative quantitative research method. The results of the study showed that there was an influence of discipline on employee performance with a tcal value of 10.890 > t table 1.977 and a level of snifik 0.00<0.05. There was an influence of the work environment on employee performance, with a tcal value of 7.409 > ttable 1.977 and a significant level of 0.00< 0.05. Simultaneously, there is an influence of discipline and work environment on employee performance, strengthened by the regression equation $Y = 4.112 + 0.857 X1 + 0.246 X2$. With a contribution of 50%. The results of the F test were obtained as $F_{cal} > F_{tabel}$ (75.392 > 3.060) and a significance of < 0.05 (0 < 0.05).

Keyword: Discipline, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung 10,890 > t tabel 1,977 dan tingkat singnifikan 0.00<0,05. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung 7,409 > ttable 1,977 dan tingkat signifikan 0,00<0,05. Secara simultan terdapat pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diperkuat persamaan regresi $Y = 4,112 + 0,857 X1 + 0,246 X2$. Dengan kontribusi sebesar 50%. Hasil uji F diperoleh Fhitung > Ftabel (75,392 > 3,060) dan signifikasi < 0,05 (0 < 0,05).

Kata Kunci: Disiplin; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Permasalahan yang ditemukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tentu saja penting bagi penulis untuk melakukan riset secara menyeluruh agar para pegawai dapat menemukan solusi dan kontribusi positif bagi organisasi

dengan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Namun, fokus penelitian penulis terbatas pada masalah disiplin, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Berikut ini hasil evaluasi penilaian kinerja pegawai yang diambil secara rata-rata di Dinas Pendidikan Kota Tangerang Selatan periode tahun 2021-2023.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Tahun	Komponen					Target	Rata-Rata Pencapaian	Kriteria
	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Pengetahuan Kerja	Pelaksanaan Tugas	Tanggung Jawab			
2019	60%	55%	65%	70%	85%	100%	67%	Sedang
2020	72%	59%	72%	65%	78%	100%	69%	Sedang
2021	65%	67%	65%	69%	73%	100%	68%	Sedang
2022	75%	60%	75%	73%	77%	100%	72%	Cukup
Rata-Rata							69%	Sedang

Kriteria (%) : 1-50 = sangat buruk, 51-60 = buruk, 61-70 = sedang, 71-80 = cukup, 81-90 = baik, 91-100 = sangat baik

Menunjukkan bahwa dari total 205 pegawai pengukuran kerja berada pada tataran yang masih terkoreksi. Evaluasi yang dilakukan merupakan upaya untuk kemajuan organisasi. Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh masing-masing kepala bagian yang kemudian dikumpulkan pada Bidang Kepegawaian secara keseluruhan menunjukkan bahwa pada aspek kuantitas kerja, kualitas, pengetahuan, pelaksanaan tugas serta tanggung jawab pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan mengalami fluktuasi atau terjadinya kenaikan dan penurunan, dimana pada tahun 2021 nilai rata-rata kinerja pegawai hanya mampu mencapai sebesar 69% dengan kriteria

sedang dikarenakan akibat pandemi covid-19, pada tahun 2022 terjadi kenaikan nilai rata-rata pencapaian kinerja pegawai menjadi sebesar 70% dengan kriteria sedang, dikarenakan kondisi masih belum stabil akibat dari pandemi covid-19 sehingga efektifitas kinerja pegawai meningkat sedikit, kemudian pada tahun 2023 nilai rata-rata kinerja pegawai menjadi sebesar 75% dari standar target pencapaian 100% dengan kategori kinerja pegawai pada tahun 2023 yaitu cukup. Dapat disimpulkan bahwa target kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan belum mencapai standar yang ditentukan oleh instansi.

Tabel 2. Data Presensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Keterangan Absensi			Persentase %
			Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan	
2021	205	261	45	60	30	65,8%
2022	205	260	43	45	25	55,1%
2023	205	260	75	50	29	75,1%

Tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan pada tahun 2021 pegawai yang terlambat 45 pegawai. Dilanjut dengan pegawai yang sakit sebanyak 60 pegawai, dan yang tidak hadir tanpa keterangan 30 pegawai. Sedangkan pada tahun 2022 pegawai yang terlambat menurun sampai 43 pegawai, dan yang sakit 45 pegawai, dan yang tidak hadir tanpa keterangan 25 pegawai. Kemudian pada tahun 2023 pegawai yang terlambat meningkat sebanyak 75 pegawai, dan yang sakit 50 pegawai, dan pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan 29 pegawai. Terlihat dari persentase kehadiran pegawai pada tahun 2021 terdapat 65,8% yang menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai cukup tinggi di sebabkan terjadinya covid-19 yang mengakibatkan pegawai

pada tingkat kedisiplinannya sangat menurun. Lalu pada tahun 2022 terdapat 55,1% yang menunjukkan ketidakhadiran pegawai cukup stabil dari tahun sebelumnya disebabkan kondisi sudah mulai membaik, namun pada tahun 2023 terdapat 75,1% yang menunjukkan bahwa meningkatnya kembali persentase ketidakhadiran pegawai yang mengakibatkan tingkat kedisiplinan sangat menurun disebabkan banyaknya pegawai tidak hadir tepat waktu sesuai dengan jam masuk kerja serta kurangnya pengawasan pimpinan dalam memberikan sanksi tegas kepada para pegawai dalam tingkat absensi.

Dari hasil pengamatan dan mendapatkan data langsung dari Bagian Kepegawaian yang penulis lakukan, berikut ini kondisi pra survey

yang dilihat dari aspek lingkungan dalam bekerja tahun 2021-2023

Tabel 3. Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

No	Indikator Pernyataan	Keterangan	Pra Survey	Jawaban			
				Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Pencahayaan di tempat kerja cukup memadai	Terdapat lampu dalam setiap ruangan	50	22	44%	28	56%
2	Sirkulasi udara di tempat kerja cukup ideal	Terdapat AC Dalam setiap ruangan	50	21	42%	29	58%
3	Keamanan ditempat kerja cukup terjaga	Terdapat CCTV di setiap ruangan	50	30	60%	20	40%
4	Instansi menyediakan fasilitas lengkap diruang kerja	Adanya perlengkapan kerja seperti, komputer, mesin fotocopy, kursi, meja dan alat tulis.	50	22	44%	28	56%
5	Hubungan sesama rekan kerja cukup baik	Adanya kerjasama dan komunikasi yang terjalin dengan baik antar rekan kerja dan team	50	15	30%	35	70%

Hasil pra survey dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan sangat mempengaruhi efektifitas pada tingkat kinerja pegawai, berikut terdapat hasil yang diperoleh dari pernyataan 1 adalah 44% berada di kriteria setuju dan 56% berada di kriteria tidak setuju. Pada pernyataan 2 adalah 42% berada di kriteria setuju dan 58% berada di kriteria tidak setuju. Selanjutnya pada pernyataan 3 adalah 60% berada di kriteria setuju dan 40% berada di kriteria tidak setuju. Kemudian pada pernyataan 4 adalah 44% berada di kriteria setuju dan 56% berada di kriteria tidak setuju. Dan pernyataan yang terakhir yaitu 5 adalah 30% berada di kriteria setuju dan 70% Berada di kriteria tidak setuju.

METODE

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan yang berlokasi di Pusat Pemerintahan Kota Tangerang Selatan Gedung III Lt. 1, Jalan Maruga Raya Nomor 1 Serua, Ciputat, Kota Tangerang Selatan. Populasi yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan yaitu berjumlah 205 dan dalam menentukan sampel perlu menggunakan rumus slovin dengan tingkat error 5%, sehingga pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 136 responden. Teknik analisis data Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, uji regresi linear dan pengujian signifikan meliputi uji statistik T dan F. Dengan menggunakan software SPSS versi 24

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
(Constant)	4,112	2,735		1,504	,135
1 Disiplin	,857	,104	,554	8,265	,000
Lingkungan Kerja	,246	,059	,281	4,190	,919

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel hasil uji regresi linier

berganda pada variabel disiplin dan lingkungan

kerja terhadap kinerja pegawai tersebut maka dapat diperoleh persamaan: $Y = 4,112 + 0,857 X_1 + 0,246 X_2$.

1. Konstanta sebesar 4,112 artinya jika variabel disiplin dan variabel lingkungan kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 4,112.
2. Nilai regresi 0,857 X_1 (positif) artinya apabila variabel disiplin meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lingkungan dalam keadaan tetap, maka kinerja pegawai akan

meningkat sebesar 0,246 satuan.

3. Nilai regresi 0,246 X_2 (positif) artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,246 satuan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) variabel disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,500	,493	4,282

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel uji koefisien determinasi disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,500 yang artinya variabel disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja

pegawai (Y) sebesar 50%, sedangkan sisanya sebesar 50% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji t_{hitung} disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji t Parsial (X_1) Terhadap (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,657	3,420		-0,484	0,629
Disiplin	1,059	0,097	0,685	10,890	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel disiplin (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 10,890 > t tabel 1,977 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.

Hasil uji t_{hitung} lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji t Parsial (X_2) Terhadap (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,672	2,427		7,282	0,000
Lingkungan Kerja	0,472	0,064	0,539	7,409	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai thitung 7,409 > ttabel 1,977 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.

Hasil uji Fhitung disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Fhitung Simultan ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2591,504	2	1295,752	75,392	,000 ^b
	Residual	2285,841	133	17,187		
	Total	4877,346	135			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

Berdasarkan Tabel hasil uji Fhitung simultan, diperoleh nilai Fhitung 84,415 > Ftabel 75,392 > Ftabel 3,060 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya disiplin dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,123 + 0,862X$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,685 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,500 atau sebesar 50% sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (10,890 > 1,977). Dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan Suryani pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan. Dimana diperoleh hasil positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,672 + 0,472X$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,539 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,291 atau sebesar 29,1% sedangkan sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (7,409 > 1,977). Dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ariyanti pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Boga Lestari Di Jakarta Selatan, Dimana diperoleh hasil positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Boga Lestari Di Jakarta Selatan.

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,112 + 0,857X_1 + 0,246X_2$, nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,707 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,500 atau 50%

sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $(75,392 > 3,060)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Veritia, Sularmi dan Hayati pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Soeka Buana Bekasi. Dimana diperoleh hasil positif dan signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Prima Soeka Buana Bekasi”.

SIMPULAN

Disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,123 + 0,862 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,685 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,500 atau sebesar 50% sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,890 > 1,977)$.

Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,672 + 0,472 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,539 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,291 atau sebesar 29,1% sedangkan sisanya sebesar 70,9%. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,409 > 1,977)$.

Terdapat pengaruh Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh persamaan regresi $Y = 4,112 + 0,857 X_1 + 0,246 X_2$, nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,707 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,500 atau 50% sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $(75,392 > 3,060)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Boga Lestari Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 212–218.
- As’ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165–182.
- Bulan, O. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang Karyawan. *Jurnal Semarak*, 2(1), 64-69.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5), 1–16.
- H, Rahmi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara ARTA Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmi Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 77-90.
- Komarudin, (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3).
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutra Tangerang: *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 2(3), 410-418.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56.
- Seta, A.B., Fadli, R., & Mulyani, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Ide Creative Printing Tangerang Selatan. *Economic and Business Management International Journal*, 5(1), 17-22.
- Shalahuddin, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. At-

Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen, 1(1), 1–10.

Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(2).

Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Univesitas Pamulang, 6(2), 1-17.

Veritia, V., Sularmi, L. & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Soeka Buana Bekasi . Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business, 6(4), 880-887.