

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Soejasch Bali Cabang Jakarta

Samcay , Ilham Maulana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Email : ilhammaullana289@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Soejasch Bali cabang Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 responden dari 125 populasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,724 > t$ tabel $1,986$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,795 > t$ tabel $1,986$ Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. (3) Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $10,158 > f$ tabel $3,10$ maka dapat disimpulkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Soejasch Bali cabang Jakarta.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on the performance of employees of PT Soejasch Bali Jakarta branch. This study used quantitative methods with an associative approach. The sampling technique used slovin sampling and obtained samples in this study amounted to 95 respondents from 125 populations. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests. The results of this study show that: (1) The work environment has a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.008 < 0.05$ and a calculated t value of $2,724 > t$ table 1.986 . So that a decision can be made that it is rejected and accepted. (2) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.006 < 0.05$ and a calculated t value of $2.795 > t$ table 1.986 So that a decision can be made that it is rejected and accepted. (3) Work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a calculated f value of $10.158 > f$ table 3.10 , it can be concluded that H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted. This means that together or simultaneously between the work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT Soejasch Bali Jakarta branch. $H_{01} H_{a1} H_{02} H_{a2}$

Keywords: *Work environment, Work Discipline, Employee Performance*

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan suatu bidang khusus yang ditujukan mempelajari hubungan dan peranan dalam suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, sumber daya manusia dilihat dari berbagai unsur, yaitu menentukan suatu proses pengembangan usaha. Karena manusia merupakan penggerak utama yang berperan aktif dalam menetapkan rencana. Hal tersebut, manusia harus dikelola dengan baik agar organisasi atau perusahaan bisa mencapai apa yang diharapkan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu hendaknya perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, karena hal tersebut dapat menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Triguno dalam Surodilogo (2016:282) "lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Dengan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan mempengaruhi keinerja karyawan.

Disiplin merupakan yang harus ditanamkan dalam diri karyawan karena hal tersebut menyangkut tanggung jawab moral karyawan pada tugas serta kewajiban dalam melakukan suatu pekerjaanya. Menurut Hasibuan (2016:27) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran keberhasilan atau kesuksesan seseorang atau karyawan pada bidang pekerjaanya. Dalam melaksanakan tugas

dan pekerjaanya karyawan selalu ingin mengetahui hasilnya baik atau buruk, serta ada kemajuan atau tidak.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Soejasch Bali cabang Jakarta."

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah penulis sajikan diatas, maka penulis merumuskan masalah-masalah yang terkandung adalah sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat pangaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Soejasch Bali cabang Jakarta.
2. Apakah Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Soejasch Bali cabang Jakarta.
3. Apakah Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Soejasch Bali cabang Jakarta

1.3. Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan berdasarkan pada perumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

a) Manfaat teoritis

Penelitian dalam skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.

b) Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti
Penelitian dalam skripsi ini diharapkan dapat mengembangkan dan menambah pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang didapatkan dibangku kuliah.
2. Bagi Lembaga
Penelitian dalam skripsi ini dijadikan masukan dan informasi yang dapat dikembangkan berkenaan dengan permasalahan yang dibahas mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT. Soejasch Bali cabang Jakarta.
3. Bagi Akademis
Penelitian dalam skripsi ini bisa dijadikan sebagai tambahan informasi dan sumber bagi pihak yang berkompeten terhadap masalah yang dibahas, sekaligus sebagai bahan perbandingan dari penulisan skripsi sejenis yang pernah dibuat sebelumnya.

Landasan Teori

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2016:3) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam menentukan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:4) “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

2.1.2. Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2016:396) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi

mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi.

Menurut Nitisemito (2016:281) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

2.1.3. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:29) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya”.

Menurut (Singodimejo dalam Sutrisno, 2017:5) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya

2.1.4. Kinerja Karyawan

Menurut Hubeis (2016:31) “kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan, serta organisasi bersangkutan, ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi”.

Menurut Sedarmayanti (2017:6) “kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Soejasch Bali Cabang Jakarta. Komplek pergudangan taman tekno blok E1 No. 18, Jl. Raya Serpong, Setu, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan 15314.

3.3 Variabel Dan Operasional Penelitian

1. Variabel Terikat (Variabel Dependent)

Menurut Sugiyono (2017:66) Variabel dependen disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel Dependent ialah kinerja (Y).

2. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Menurut Sugiyono (2017:66) Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel yang dilambangkan (X) ini memiliki pengaruh yang positif maupun negatif terhadap variabel lainnya.

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Soejasch Bali cabang Jakarta yang sebanyak 125 orang.

pemilihan sampel dilakukan secara acak sederhana secara proporsional dengan cara diundi atau dihitung proporsionalnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Didalam proses pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan penulis, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)
2. Penelitian Lapangan (Field Research)

3.6 Teknik Analisis data

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kuantitatif. Artinya peneliti mendeskripsikan pengukuran dengan menjelaskan hasil dan fenomena yang terjadi. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, dan uji hipotesis.

Pembahasan Penelitian

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Soejasch Bali Cabang Jakarta, dengan hasil persamaan regresi linear berganda Koefisien (b1) = 0,165 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja (X1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,165 satuan. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,502 serta nilai koefisien determinasi variabel Lingkungan Kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25,2%, sedangkan 74,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung $2,724 > t$ tabel 1,986 dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Soejasch Bali Cabang Jakarta, dengan hasil persamaan regresi linear berganda Koefisien Koefisien (b2) = 0,172 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat satu-

satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,172 satuan. Dan nilai Koefisien korelasi sebesar 0,454 serta variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,7%, sedangkan 79,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung $2.795 > t$ tabel 1,986 dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa $H_{\{02\}}$ ditolak dan $H_{\{a2\}}$ diterima.

c. Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Soejasch Bali cabang Jakarta dengan hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 28.212 + 0.165 X1 + 0.172 X2$ artinya Constant (a) = 28,212 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 28,212 satuan. Dan nilai Koefisien korelasi sebesar 0,509 serta nilai koefisien determinasi variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25,9%, sedangkan 74,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai f hitung $10,158 > f$ tabel 3,10 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT Soejasch Bali cabang Jakarta.

Kesimpulan dan saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini,

peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2.724 > t$ tabel 1,986 dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa $H_{\{01\}}$ ditolak dan $H_{\{a1\}}$ diterima.

2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2.795 > t$ tabel 1,986 dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa $H_{\{02\}}$ ditolak dan $H_{\{a2\}}$ diterima.

3. Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Soejasch Bali cabang Jakarta, dibuktikan dengan nilai f hitung $10,158 > f$ tabel 3,10 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.3 Saran

1. Berdasarkan pada tabel distribusi jawaban responden terkait lingkungan kerja, terdapat jawaban dengan skor terendah yaitu pada instrumen, tersedia fasilitas kerja yang lengkap dalam proses belajar mengajar dengan nilai rata-rata 2,26. Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan fasilitas, karena dengan adanya fasilitas yang lengkap karyawan bisa bekerja dengan lancar serta maksimal. Dari indikator fasilitas kerja ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru setidaknya dapat menunjang proses dalam bekerja.

2. Berdasarkan pada tabel distribusi jawaban responden terkait Disiplin kerja terdapat jawaban dengan skor terendah yaitu pada instrumen, saya mendapatkan reward berupa kompensasi setiap rajin datang tepat waktu dengan nilai rata-rata 2,30. Diharapkan perusahaan dapat menghargai dengan memberikan reward kepada setiap karyawan yang selalu menjaga kedisiplinannya terutama karyawan yang selalu datang tepat waktu dan tidak pernah telat, maka karyawan akan merasa di hargai serta dapat mempertahankan kedisiplinannya. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan maka karyawan akan bekerja lebih disiplin dan loyal terhadap perusahaan.

3. Berdasarkan pada tabel distribusi jawaban responden terkait Kinerja Karyawan terdapat jawaban dengan skor terendah yaitu pada instrumen, saya dapat bekerja yang tidak sesuai dengan jobdesk saya dengan nilai rata-rata 3,37. Diharapkan perusahaan dapat memberikan jobdesk sesuai dengan jabatan karyawan, karena tidak semua karyawan menguasai jobdesk yang bukan pekerjaannya, hal tersebut juga bisa mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan yang berakibatkan pada keberlangsungan operasional perusahaan.

Daftar Pustaka

Buku :

- Wijaya, Candra. "Perilaku organisasi." (2017).
Sahdarullah. "Komponen-komponen MSDM." (2014).
Imam, Ghazali. "Analisis multivariat dan ekonometrika: teori, konsep, dan aplikasi dengan eview 10." (2017)
Adamy, Marbawi. "Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian." (2016).
Santoso, Singgih. *Menguasai statistik dengan SPSS 24*.
Elex Media Komputindo, 2017.

Hasibuan, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia.

Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia.

Bandung: Refika Aditama

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.

Bandung: Alfabeta.

Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021).

Metode Penelitian Kuantitatif.

Pascal Books.

Jurnal :

Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia*.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.

Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank

- Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151-156.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1-13.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96-114.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). Analisis Kepuasan Jama'ah pada Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid Al-Hidayah Periode Tahun 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Pasaribu, V. L. D. Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. In *Prosiding Seminar Nasional*.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.
- Ibrahim, Akhmadrandy. "Analisis implementasi manajemen kualitas dari kinerja operasional pada industri ekstraktif di Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 2 (2016).
- Hanafi, Mamduh. "Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen." *Jakarta: Universitas Terbuka* (2015).
- Siregar, P. Pardomuan. "Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Warta Dharmawangsa* 54 (2017).
- Sampeliling, Alexander. "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur." *KINERJA* 12, no. 1 (2016).
- Sulistiyani, Heny, and Bambang Irawan. "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian." *Jurnal Reformasi Administrasi: Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan Masyarakat Madani* 5, no. 1 (2018): 20-26.
- Syafrina, Nova. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru." *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 8, no. 4 (2017): 1-12.
- Sudiarditha, I. Ketut R., Agung AWS Waspodo, and Nesia Ayu Triani. "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada direktorat umum lembaga pelayanan publik televisi republik Indonesia." *Jurnal Manajemen* 20, no. 2 (2016): 278-292.

- Sutrisno, Didit, and S. Y. Ratnaningsih. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Athena Tagaya Surabaya." *Jurnal Ekonomi Manajemen* 2 (2017): 395-414.
- Suprpto, Ribut. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri." *Jurnal Istiqro* 2, no. 2 (2017): 104-113.
- Suryani, Popong, Yoyok Cahyono, and Berliana Dita Utami. "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia." *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 1, no. 1b (2020): 70-82.
- Sunarto, Ading. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 4, no. 2 (2020): 397-407.
- Wahyuningtias, Dianka, Trias Septyoari Putranto, and Raden Nana Kusdiana. "Uji kesukaan hasil jadi kue brownies menggunakan tepung terigu dan tepung gandum utuh." *Binus Business Review* 5, no. 1 (2014): 57-65.
- Widiyanti, Wiwik. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok." *Cakrawala-Jurnal Humaniora* 17, no. 2 (2017): 132-138.
- Sulistiyarto, Soni. "ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KONSUMEN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN DI KELAS SENAM AEROBIK."
- Pramuaji, Krisan Andreas, and Lobby Loekmono. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian: Questionnaire Emphaty." *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha* 9, no. 2 (2018): 74-78.
- Ridha, Nikmatur. "Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian." *Hikmah* 14, no. 1 (2017): 62-70.
- Nurmalasari, Ita, and Dewi Zainul Karimah. "Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik." *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 1 (2020): 33-44.
- Bariyah, Khoirotul. "Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Likhitaprajna* 16, no. 2 (1999): 27-36.
- Wangarry, Calvin L., Altje Tumbel, and Merlyn M. Karuntu. "Pengaruh bauran pemasaran terhadap keputusan pembelian sepeda motor honda di PT. Hasjrat Abadi Ranotana." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 4 (2018).
- Susi, Yuliana. "Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Kini Di Pontianak." *BIS-MA (Bisnis Manajemen)* 1, no. 6 (2016).
- Basari, Indra. "Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung." *Jurnal Ilmiah* 1, no. 1 (2013): 41-57.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, no. 2 (2020): 273-281.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. "Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Maneggio: Jurnal

Ilmiah Magister Manajemen, 1 (1),
71–80." (2018).
Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A.
2011. Prilaku Organisasi. Edisi
Kedua Belas. Jakarta: Salemba
Empat.