

Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Airon Pratama Jakarta Selatan

Fathan Arif^{1*}, Mohamad khoirul anwar²

Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

dosen unpam, email : dosen02154@unpam.ac.id^{1*}, khoirulmohamad786@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Airkonpratama . Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan Teknik sampling jenuh dari 50 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Hipotesis dengan menggunakan spss 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Airkonpratama Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. airkonpratama di peroleh hasil regresi berganda $Y = 17.773 + 12 X_1$ Secara hasil determinasi 0,768 atau 76,8% secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai t-hitung $9.600 > 1,175$ Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. airkonpratama di peroleh hasil regresi berganda $Y = 8.934 + 0.866 X_2$ Secara hasil determinasi 0,768 atau 76,8% secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ini dapat dilihat dari nilai t-hitung $12.498 > 1.175$,. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. airkonpratama di peroleh hasil regresi berganda $Y = 9.037 + 0,176 X_1 + 0,759 X_2$ Secara hasil determinasi 0,768 atau 76,8% Secara simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai Fhitung pada tabel diatas adalah $77.581 > F_{tabel} 3,13$ Sig. $0,001 < \alpha 0,005$

Keywords: lingkungan kerja ; Disiplin Kerja; Kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT. Airkonpratama. This study uses quantitative research methods with data collection techniques through distributing questionnaires. The sample used is non-probability sampling with saturated sampling technique from 50 employees. The data analysis technique used was hypothesis analysis using SPSS 26. The results showed that work environment and work discipline variables had a significant influence on employee performance at PT. Airkonpratama. Influence of work environment and work discipline on employee performance at PT. airkonpratama obtained multiple regression results $Y = 17,773 + 12 X_1$. As a result of determination 0.768 or 76.8% partially, work environment has a

significant effect on employee performance. It can be seen from the t-count value of 9,600 > 1.175. The effect of work environment and work discipline on

employee performance at PT. airkonpratama obtained multiple regression results $Y = 8.934 + 0.866X_2$. In terms of determination results 0.768 or 76.8% partially, work discipline has a significant effect on employee performance. This can be seen from the t-count value of 12,498 > 1,175. performance of employees of PT. airkonpratama obtained multiple regression results $Y = 9.037 + 0.176X_1 + 0.759X_2$ In terms of determination results 0.768 or 76.8% Simultaneously Work Environment (X_1) and Work Discipline (X_2) have a significant effect on employee performance can be seen from the Fcount value in the table above is 77,581 > Ftable 3.13 Sig. 0.001 < α 0.005

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

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan insan tidak terlepas dari keadaan lingkungan sekitarnya serta akan terus beradaptasi terhadap lingkungannya sama halnya dengan lingkungan kerja disuatu organisasi lingkungan kerja dapat mempengaruhi diri karyawan akan mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yg pada berikan. Tolak ukur pada lingkungan kerja ini adalah tingginya produktifitas perusahaan, dalam hal ini asal daya manusia sebagai kekayaan tersendiri bagi perusahaan serta tidak bisa di pisahkan berasal aneka macam keadaan disekitar daerah bekerja.karyawan suatu organisasi adalah aset terpenting pada pencapaian tujuan suatu organisasi, dimana Bila pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat menyampaikan donasi besar dalam menjalankan aktivitas suatu pengorganisasi. menggunakan kinerja yang baik, maka setiap pegawai bisa menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sebagai akibatnya duduk perkara yang terjadi di perusahaan/instansi bisa teratasi menggunakan baik. Kinerja

pegawai pula dapat dilihat asal aspek kuantitas kerja mencakup ketetapan kerja serta kualitas kerja, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data, dan kemampuan mengevaluasi

sumber daya manusia adalah satu asset yang paling berharga yang dimiliki suatu instansi, organisasi, atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia artinya suatu proses menangani aneka macam masalah pada ruang lingkup karyawan dari Sedarmayanti dalam kita

Hermansyah (2021:7).menyatakan bahwa Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang usang lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntuk energi kerja serta waktu yg lebih poly serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yg efisien. Adapun dalam fenomena berasal perusahaan ini dimana hal yg sebagai dilema cukup penting yaitu dalam lingkungan kerja fenomena yang terjadi diantaranya yaitu masih banyaknya peralatan yang rusak ac yang mati percahayaan yang kurang dari perusahaan dll. Hal ini terjadi sebab kurangnya yang tiba terlambat serta pada penyelesaian pekerjaan sinkron menggunakan saat yang ditetapkan

menurut Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah kesadaran serta kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta adat-norma sosial yg berlaku. kesadaran

merupakan perilaku seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya.

Hendaknya kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, akan berdampak bagi perusahaan yg sulit buat mencapai tujuannya. pada PT. Airkon Pratama tingkat kedisiplinan karyawan masih belum maksimal

menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yg dicapai oleh melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yg diberikan kepadanya”

fenomena berasal perusahaan ini dimana hal yg menjadi masalah cukup penting yaitu pada kinerja.fenomena yang terjadi diantaranya yaitu masih banyaknya kurang kesadaran diri dalam melaksanakan tugas yang pada berikanshinggah kinerja karyawan menuru dan berdampak bagi perusahaan dan tidak bisa memenuhi targer perusahaan asal segi pendapatan Hal ini terjadi sebab kurang nya pencerahan diri dalam melaksanakan tugas serta lalai menjalankanya

Tabel 1 data lingkungan kerja non fisik PT Airkon Pratama

Dimensi	Indikator	Standar Sesuai SOP	Fakta RII Lingkungan kerja Di PT Panatrade Caraka
Lingkungan Kerja non Fisik	Pencabayaan	Cahaya pada ruang kerja memenuhi seluruh ruangan	Masih terdapat beberapa lampu yang mati di area kerja.Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
	Sirkulasi Ruang Kerja	Sirkulasi ruang kerja baik untuk seluruh karyawan	Adanya bau kurang sedap yang berasal dari bagian belakang Gudang yang berasal dari septictank yang tidak tertutup dengan baik. Ini membuat sirkulasi udara menjadi kurang baik bagi karyawan
	Tata Ruang Letak	Penataan Letak Ruang Yang Tepat dan Ideal	Tempat transit barang berdekatan dengan tempat parkir, sehingga ada bau yang tidak sedap yang dikeluarkan dari mobil

	Dekorasi	Dekorasi yang apik memberikan kenyamanan	Hampir di seluruh ruangan gudang di gudang polos dan hanya ada jam dinding
Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan Dengan Pimpinan	Hubungan dengan pimpinan tanggung jawab bersama antar pimpinan dan bawahan	Masih banyak karyawan yang tidak memberikan hasil kerja yang memuaskan
	Hubungan Dengan Rekan Kerja	Hubungan dengan rekan kerja tanggung jawab bersama antar sesama rekan kerja	Masih banyak karyawan yang memiliki ketidaksetujuan yang mendalam tentang melakukan sesuatu atau saat seorang karyawan merasa direndahkan

Sumber: HRD PT. airkon pratama

Tabel 2 data likungan kerja fisik PT Airkon Pratama

No.	Keterangan	Jumlah	Kondisi
1	AC	10 unit	3 rusak
2	Telepon	5 lines	1 rusak
3	Komputer	65 unit	10 rusak
4	Kursi	50 unit	15 rusak
5	Meja	50 unit	10 rusak
6	Printer	40 unit	20 rusak
7	Pencabayaan (Lampu)	20 unit	5 rusak

Sumber: PT. airkon pratama

Dari tabel 1 serta 2 bisa dilihat lingkungan kerja yg disediakan sang PT. AirkonPratama belum aporisma dikarenakan terdapat beberapa bagian yg masih perlu direnovasi. Hal ini diperlukan tidak menghambat pekerjaan yang akan dilakukan oleh para karyawan. Lingkungan kerja karyawan masih kurang begitu nyaman sebab keterbatasan fasilitas yang diberikan sang perusahaan. usahakan perusahaan wajib lebih dalam lagi memperhatikan fasilitas kerja yg diharapkan sang karyawan agar pekerjaan yg dilakukan oleh karyawan dapat sesuai dengan ketentuan yang sudah disediakan sang perusahaan.Lingkungan kerja meliputi daerah bekerja, fasilitas dan indera bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, kenyamanan serta termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yg ada pada tempat tadi. dapat kita ketahui bahwa lingkungan kerja pada PT. Airkonpratama belum optimal sehingga membentuk kinerja karyawan menurun.

Menurut Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Berikut records absensi PT Airkon Pratama

Tabel 3. Data Absensi kehadiran karyawan Pt Airkon Pratama

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Alasan Ketidakhadiran			Total	Presentase
			Alpha	Sakit	Izin		
2020	50	220	29	27	32	88	27,5%
2021	50	220	31	29	35	95	23,1 %
2022	50	225	43	19	40	102	21,5%

Sumber: HRD PT. airkonpratama

sesuai berasal tabel 3 diatas dapat kita lihat presentasi absensi asal tahun 2020 hingga dengan 2022 secara keseluruhan dalam syarat yg semakin kurang baik. Jumlah karyawan yg tak hadir tanpa berita maupun terlambat tiba jumlahnya semakin semakin tinggi setiap tahunnya pada tahun 2020 terdapat 27,lima%, di tahun 2021 jumlahnya 23,1% dan di tahun 2022mencapai 21,lima% dengan tingginya angka ketidaksiplinan yang bisa dilihat dari data absensi tersebut mengakibatkan kurang optimalnya kinerja dan dapat merugikan perusahaan.

Hal ini mengindikasikan karyawan kurang bisa mematuhi baku kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan dengan baik, terlihat jelas disiplin kerja di PT. Airkon Pratama belum berjalan maksimal karena masih terdapat karyawan yang belum aporisma dan optimal, dan ada tindakan karyawan yg tidak mendukungefektivitas serta efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan karena adanya karyawan

Menurut Mangkunegara (2013;67) menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Hal tersebut diakibatkan oleh kurang nyaman dan fasilitas yang kurang dalam segi sirkulasi udara. Dari segi pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab juga masih terhambat karena sikap kepemimpinan belum optimal dalam penganbillan keputusan sehingga Kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Morillo terlihat bahwa pencahayaan di setiap ruangan masih kurang terang, ruang geraknya pun masih terbatas, dikarenakan ruangnya yang kurang begitu luas.

Tabel 4. Data kinerja karyawan Pt Airkon Pratama

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan PT Airkonpratama 2020 s.d 2022

Aspek Yang Dinilai	Tahun			Target
	2020	2021	2022	
Kedisiplinan dan etitude	80%	80%	79%	100%
Achievmen dan pencapaian	80%	80%	80%	100%
Kebersihan dan kerapihan	85%	85%	80%	100%
Kehadiran	70%	75%	79%	100%

Sumber data: PT AIRKON PRATAMA 2020-2022

berdasarkan data Tabel 4 diatas bisa penulis melakukan informasi lapangan langsung di PT. Airkonpratama dan melakukan wawancara menggunakan HRD dari PT.Airkonpratama. sesuai yang akan terjadi wawancara mengalami beberapa penyebab timbulnya perseteruan terkait dengan kinerja karyawan. ada dugaan penyebab dilema tentang disiplin kerja dan kehadiran. Ditemukan kecenderungan penurunan presentase kedisiplinan karyawan dengan kehadiran, bisa ditandai menggunakan adanya beebprapa karyawan yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja, serta ketika jam balik kerja karyawan juga tak jarang lebih awal kembali berasal jam yang dipengaruhi sang perusahaan. Lingkungan kerja pula di duga menjadi penyebab masalah yang ada di dalam perusahaan, dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan Hendaknya kinerja harus di tingkat kan lagi supaya berjalan dengan baik dalam suatu organisasi atau perusahaan.Tanpa dukungan kinerja karyawan yang baik, akan berdampak bagi perusahaan yang sulit untuk mencapai tujuannya. Pada PT. Airkon Pratama tingkat kinerja karyawan masih belum maksimal dapat dilihat dari tabel di atas

Atas dasar fenomena Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di atas, penulis tertarik untuk menelitinya lebih jauh dengan judul: “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja**

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Airkon Pratama Jakarta Selatan”.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis mencoba untuk dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Secara parsial pada PT. Airkon Pratama Jakarta Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Airkon Pratama Jakarta Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan PT. Airkon Pratama Jakarta Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Airkon Pratama Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Airkon Pratama Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial pada PT. Airkon Pratama Jakarta Selatan..

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Schuler dalam Sutrisno (2016) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yakni penguasaan atas pentingnya seseorang tenaga kerja sebagai sumber daya yang penting yang berkontribusi terhadap perusahaan atas tujuan yang akan dicapai.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:54) manajemen SDM manusia adalah sebuah pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. MSDM mengatur serta

membentuk *culture* perusahaan secara proper, serta meng-input kegiatan-kegiatan yang mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut demi memastikan keberhasilannya.

Hasibuan (2017:94) dalam bahasannya mengatakan bahwa MSDM yakni sebuah ilmu atau seni untuk mengelola hubungan karyawan serta perannya supaya efektif dan efisien mewujudkan visi dan misi perusahaan tempatnya bekerja, serta pemenuhan hak-hak dan kewajiban karyawan.

Merangkum beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan MSDM adalah suatu seni untuk mengatur orang lain dalam proses peranannya terhadap suatu tugas yang bertujuan memajukan perusahaan guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

B. Fungsi Manajemen SDM

H. Malayu S.P Hasibuan (2017:21) merumuskan fungsi-fungsi SDM sebagai berikut:

1) Planning

Planning atau Perencanaan (*human resource planning*) adalah

merencanakan tenaga kerja secara efektifitas serta efisiensi agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dalam membantu terwujudnya visi dan misi perusahaan.

2) Organizing

Organizing atau Pengorganisasian adalah proses mengatur tugas dan kewenangan serta tanggungjawab tiap-tiap individu dalam manajemen, sehingga menjadi kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah dicanangkan sebelumnya.

3) Directing

Directing atau Pengarahan ialah kegiatan memberi arahan kepada setiap karyawan agar dapat bekerja dalam tim secara efektif dan efisien sehingga membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang dicanangkan.

4) Controlling

Controlling atau Pengendalian adalah kegiatan untuk bagaimana mengontrol setiap staff, agar senantiasa menjalankan peraturan yang tertuang dalam SOP atau *Standar Operational Procedures* serta mengerjakan sesuai dengan target. Jika ditemukan suatu *error* atau kesalahan, maka akan dilakukan tindakan yang diperlukan dalam hal meminimalisir setiap kesalahan yang ada untuk menyempurnakan perencanaan. Ini meliputi kedisiplinan karyawan, kerjasama dalam bekerja, pelaksanaan pekerjaan serta menjaga situasi dan kondisi lingkungan kerja.

5) Procurement

Procurement atau Pengadaan adalah proses pemilihan, seleksi, penentuan, orientasi, dan induksi agar mendapatkan karyawan yang berkompentensi.

6) Development

Development atau Pengembangan ialah meningkatkan skill secara teknis maupun teoritis, secara konsep dan moral seorang karyawan melalui proses pendidikan atau pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, melalui penyesuaian dengan kebutuhan perusahaan dimasa kini dan dimasa yang akan datang.

7) Compensation

Compensation atau Kompensasi yakni imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaannya, secara adil dan layak, adil disini berarti imbalan sesuai dengan prestasi kerjanya, serta layak yakni dapat diartikan sebagai imbalan yang dapat memenuhi segala kebutuhan secara primer berdasarkan pada pemberian upah minimum yang distandarisasi pemerintah serta berdasarkan faktor internal maupun eksternal perusahaan.

8) Integration

Integration atau Pengintegrasian adalah setiap kegiatan yang bertujuan untuk menselaraskan kepentingan karyawan dan perusahaan, sehingga mencapai kerjasama yang saling menguntungkan. Di satu sisi

Perusahaan mendapatkan *income* sesuai target, disisi lain karyawan menerima insentif sesuai dengan hak-haknya. Hal ini menjadi sesuatu yang sulit dilakukan karena menyelaraskan kepentingan dua pihak yang bertolak-belakang.

9) Maintenance

Maintenance atau Pemeliharaan yakni kegiatan untuk pemeliharaan serta peningkatan setiap aspek mulai dari fisik, mental dan loyalitas karyawan, sehingga karyawan merasa loyal terhadap perusahaan hingga sampai masa pensiunnya. Maintenance yang baik adalah yang jika dilakukan melalui program kesejahteraan karyawan berdasar atas kebutuhan karyawan dan dalam berpedoman pada konsistensi internal dan eksternal perusahaan.

10) Discipline

Discipline atau Kedisiplinan yang adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling penting sekaligus merupakan kunci tercapai suatu tujuan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk berlaku sesuai dengan standar operasional serta norma berlaku.

11) Separation

Separation atau Pemberhentian yakni proses PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karyawan dari perusahaan tempatnya berkerja. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya keinginan karyawan itu sendiri, keinginan perusahaan, sebab kontrak kerja yang telah habis atau berakhir dan tidak diperpanjang, memasuki masa pensiun, dan hal-hal lainnya. Pemberhentian ini telah diatur dalam UU No. 12 tahun 1964.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah setiap instrumentasi dan material yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Danang Sunyoto (2015:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi pribadinya dalam bertugas, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) yakni setiap hal yang ada dalam lingkungan karyawan bekerja sehingga mempengaruhi dirinya saat menjalankan *jobdesk* nya, seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan ATK yang memadai.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, Lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian Lingkungan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala hal yang terdapat di lingkup karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan kewajibannya agar karyawan nyaman dan betah di tempat kerjanya.

D. Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2016:334) menyatakan Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134) menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Rivai dalam Rizky Wanda (2017:30-31) mendefinisikan “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma– norma sosial yang berlaku.

E. Indikator disiplin Kerja

1. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai itu tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai di haruskan menaati semua standar kerja yang telah di tetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat di hindari

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dalam bekerja

F. Kinerja Karyawan

Kotler dan Armstrong (2013) menyatakan bahwa di tahap evaluasi, pelanggan akan menentukan peringkat

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Anwar Prabu Mankunegara (2016) mengatakan Kinerja hasil pencapaian kerja baik kualitas maupun kuantitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasibuan (2016:160) Menjelaskan Kinerja ialah pencapaian hasil kerja karyawan dalam *job-desk* nya, usaha-usaha yang dilakukan, kcakapan dalam berbagai kesempatan.

G. Unsur-unsur Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:59) menjelaskan unsur kinerja dalam beberapa point diantaranya:

(1) Prestasi, yakni Penilaian kinerja yang baik yang dihasilkan setiap karyawan, (2) Kedisiplinan mengukur Kepatuhan akan peraturan dan tata tertib dalam bekerja, (3) Kreativitas, Ukuran karyawan utk dapat menciptakan sesuatu yang baru untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih baik. (4) Bekerja Sama, kesediaan dan partisipasi karyawan utk bekerjasama dengan sesamanya secara vertical maupun horizontal, antar tim atau sesama anggota tim untuk mencapai kinerja yang maksimal, (5) Kecakapan, dan (6) tanggung jawab.

H. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2016) menyatakan bahwa hal-hal yang dapat mengukur Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
Terukur berdasarkan keterampilan dan skill yang dimiliki karyawan atas penyelesaian tugas yang dibebankan
- 2) Kuantitas
Terukur berdasarkan jumlah pekerjaan baik unit pekerjaan, jumlah aktifitas dan banyak tugas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu
Ukuran ketepatan waktu karyawan dari kehadiran, penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan output atau keluaran yang dihasilkan
- 4) Efektivitas
Seberapa efektif terkait penggunaan sumber daya perusahaan dan waktu yang dibutuhkan
- 5) Kemandirian
Tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan dan menjaga komitmen sesuai dengan fungsinya dalam perusahaan

I. Hipotesis Penelitian

Berikut dibawah ini dugaan sementara yang dapat dihasilkan dari penelitian berdasarkan paparan sebelumnya di latar belakang, *mindmap* maupun kajian teori:

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Airkonpratama Jakarta selatan.

Ha1 : Terdapat Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Airkonpratama

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airkonpratama

Ha2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airkonpratama

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airkonpratama

Ha3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airkonpratama

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Airkonpratama yang berlokasi di Jl. Raya Pasar Minggu No.5, RT.7/RW.8, Kalibata, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12740

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Airkonpratama Penelitian ini adalah studi kasus dengan didukung metode wawancara, penelitian yang dilakukan pada sebuah populasi tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. 50

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian skor dan poin dilaksanakan dalam bentuk skala Likert.

Tabel 5
Skala Likert

Alternatif Jawaban	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

PT. Airkon pratama adalah perusahaan yang bergerak yang berfokus pada keberlanjutan untuk lingkungan binaan. Yang menawarkan layanan di bidang berikut: desain bangunan berkinerja tinggi, sertifikasi bangunan hijau, audit energi untuk bangunan yang ada, kontrak kinerja, operasi dan pemeliharaan bangunan dibidang produksi Seiring berjalannya waktu PT Airkon Pratama melakukan pergerakan yang sangat baik sekarang yaitu sekarang mereka berada di garis depan industri yang menyediakan klien/pelanggan dengan pendekatan terpadu dan terkoordinasi untuk mengelola fasilitas mereka dari Sistem Otomasi Gedung, keamanan & alarm kebakaran hingga sistem, layanan, dan solusi HVAC. Dalam mendukung ekspansi operasional kami, kami sekarang membutuhkan profesional berkaliber tinggi dengan sikap "bisa-melakukan" yang positif, komitmen terhadap keunggulan dan kepuasan pelanggan, pola pikir layanan yang kuat, budaya & kualitas, komunikasi interpersonal yang unggul dan keterampilan negosiasi, hasil & bisnis pemecah masalah yang berorientasi pada diri sendiri dan termotivasi serta keterampilan teknik yang solid. PT. Airkon pratama adalah perusahaan yang bergerak dibidang Perusahaan konsultan teknik yang berdiri pada tahun 1996 serta berlokasi Jl. Raya Pasar Minggu No.5, RT.7/RW.8, Kalibata, Kec. Pancoran,

Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12740

B. Penemuan dan Pembahasan

1. Validity dan Reliability Test

Uji validitas dilakukan untuk melihat seberapa besar akurasi alat-hitung berupa kuisisioner sebagai instrumentasi penelitian dapat menghitung secara valid sesuai dengan keadaan sebenarnya. Berdsarakan pada nilai r-tabel dengan kondisi jumlah populasi sekaligus sample penelitian sebanyak 50 orang maka nilai $df = 50$, dengan singinfikasi 5%, mala nilai r-tabel sama dengan 0,2787. Perbandingan r-hitung dengan r-tabel jika lebih besar dari r-tabel, maka nilainya valid, sementara jika r-hitung lebih kecil drpd r-tabel maka tidak valid, dan pernyataan tersebut harus diubah atau diganti dengan pernyataan lain.

Fungsi darinya adalah untuk menguji butir-butir kuesioner atau instrumen yang diukur untuk

Mengetahui ketepatan datanya dan jauh mana vailditas dapat mengukur.

Formula ProductMoment:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Note:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Tabel 6 Hasil Uji Validitas
Table x1 lingkun kerja

Pernyataan	Likungan Kerja (X1)		
	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,661	0,2787	Valid
2	0,723	0,2787	Valid
3	0,758	0,2787	Valid
4	0,818	0,2787	Valid
5	0,817	0,2787	Valid
6	0,798	0,2787	Valid
7	0,847	0,2787	Valid
8	0,812	0,2787	Valid
9	0,760	0,2787	Valid

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Tabel x2 disiplin kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,726	0,2787	Valid
2	0,533	0,2787	Valid
3	0,813	0,2787	Valid
4	0,826	0,2787	Valid
5	0,748	0,2787	Valid
6	0,397	0,2787	Valid
7	0,652	0,2787	Valid
8	0,684	0,2787	Valid
9	0,796	0,2787	Valid
10	0,727	0,2787	Valid
11	0,840	0,2787	Valid
12	0,777	0,2787	Valid
13	0,595	0,2787	Valid
14	0,757	0,2787	Valid
15	0,787	0,2787	Valid

Sumber: Data Olahan Kuesioner 2023

Pernyataan	Kinerja Karyawan (Y)		
	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,771	0,2787	Valid
2	0,703	0,2787	Valid
3	0,787	0,2787	Valid
4	0,832	0,2787	Valid
5	0,756	0,2787	Valid
6	0,673	0,2787	Valid
7	0,669	0,2787	Valid
8	0,866	0,2787	Valid
9	0,818	0,2787	Valid
10	0,784	0,2787	Valid
11	0,706	0,2787	Valid
12	0,825	0,2787	Valid
13	0,744	0,2787	Valid
14	0,831	0,2787	Valid
15	0,835	0,2787	Valid

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Selaras dengan pernyataan Sugiyono (2013) dalam bukunya yang mengatakan bahwa Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana table hasil validitas sebelumnya menunjukkan bahwasanya seluruh r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{Tabel} (0,1832). Karenanya, dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan dalam survey ini valid dan dapat digunakan sbagaai instrumentasi penelitian.

Pengujian Reliabilitas

Fungsi dari pengujian ini adalah untuk menguji konsistensi indeks data yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Table 7 Hasil Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
X1	0,917	0,60	Reliabel
X2	0,925	0,60	Reliabel
Y	0,952	0,60	Reliabel

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Dari hasil *Reliability test* diperoleh nilai *Cronbach alpha* semua variabel $> 0,600$. Hal ini sesuai dengan Sugiyono (2013) dalam bahasanya, dimana semua nilai *Cronbach Alpha* yang terhitung $> 0,60$ dan artinya semua data bersifat *reliable*, Karenanya, dapat di simpulkan bahwa setiap pernyataan dalam quiz ajeg atau *reliable* serta *consistent*, srta dapat di gunakan sebaagai instrumentasi penelitian.

2. Test Classic's Assuption

a. Normality Test

Pengujian normalitas dilakukan dengan mlakukan uji terhadap nilai sisa atau *residue score*, sedang, *testing* dilakukan dengan menggunakan graffik *p-plot* dan kolmogrov smiirnov test.. Basis pengambilan keputusan dlam *Normality test* yaitu:

1. Jika *Asymp.sig score* lebih besar 5%, maka data berdistribusi normal
2. Jika *Asymp.sig score* lebih besar 5%, maka data tidak berdistribusi normal.

Pada pengujian normalitas ini dapat dilihat dari Table di bawah ini:

Table 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.78649540	
Most Extreme Differences	Absolute	.122	
	Positive	.122	
	Negative	-.095	
Test Statistic		.122	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.060 ^a	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.	.464	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.451
		Upper Bound	.477
a. Test distribution is Normal .			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS Versi 26 (2023)

Melihat table hasil, didapatkan nilai Unstandardized Residual Regresi sebesar 0,60 atau 0,6 Sehingga dapat dikemukakan bahwa seluruh data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi data berdistribusi normal.

b. Multikolinieritas Test

Pengujian Multiko- linieritas mendasari pengambilan kputusan dengan beberapa point berikut:

1. Tolerance Score

- Multiklonieritas tiidak akan ada, apabila *tolerance score* kurang dari 0,10.
 - Multiklonieritas ada apabila *tolerance score* $\leq 0,10$.
- Berdasarkan pada variasi faktor inflasi atau VIF
 - Multiklonieritas tidak akan ada, jika *tolerance score* $< 10,00$.
 - Multiklonieritas ada jika *tolerance score* $\geq 0,10$.

Pengujian multi kolinieritas menggunakan analisis yang dibantu program aplikasi SPSS versi 26.0, dengan ringkasan hasil uji multi sebagai berikut.

Table 9 Hasil Uji Multi kolinier

Mo del	Unstandardized Coefficients		Standarzd Coeffien ts	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolere	VIF
1 (Constant)	9.037	4.154		2.176	.035		
Likungan Kerja	.176	.243	.119	.723	.473	.182	5.488
Disiplin Kerja	.759	.163	.767	4.655	.000	.182	5.488

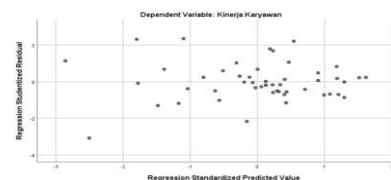
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Melihat ringkasan hasil uji multi kolinie ritas diatas, nilai tolerance yang berada dibawah 0,1 serta nilai variasi faktor inflasi yang kurang dari 10, dapat peneliti simpulkan bahwa tidak terdapat gejala-gejala multi kolinieritas.

c. Test Heterokedastisitas

Test Heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Pendeteksian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi.

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diagram pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa data (titik-titik) secara random menyebar serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

3. Pengaruh Secara Partial

Uji parsial atau individual digunakan untk mngetahui apkah satu atau lebih *independence variable* dan pengaruhnya terhadap *dependence variabel*. Pertimbangannya melihat berdasarkan nilai probabilitas dan nilai signifikansinya, dengan kondisi (1) Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05; maka Ho diterima dan

Ha ditolak, dan (2) Jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05; maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Table 10 Hasil Uji Partial t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	17.773	4.432	4.010	.000	
	Lingkungan Kerja	1.200	.124	.813	9.660	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diperoleh dari SPSS Versi 26

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	8.934	4.131	2.163	.036	
	Disiplin Kerja	.866	.069	.875	12.498	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diperoleh dari SPSS versi 26

Hasil Pengujian Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9 dapat Variabel lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ($0,000 < 0,5$) dengan nilai t-hitung $9.600 > 1.175$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9 dapat Variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ($0,001 < 0,5$) dengan nilai t hitung $12.498 > 1.175$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Secara Bersamaan (Simultaneous)

Uji pengaruh secara bersama atau simultan, dengan kata lain Uji F menjelaskan ada atau tidaknya signifikansi hasil analisis regresi. Disini digunakan signifikansi 5% atau 0,05; dimana jika nilai sig. lebih besar daripada 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Table 11 Hasil Uji Simultan F

ANOVA*						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3706.104	2	1853.052	77.581	.001 ^b
	Residual	1122.616	47	123.885		
	Total	4828.720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, lingkungan kerja

Sumber: Data diperoleh dari SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat Nilai Fhitung pada tabel diatas adalah $77.581 > F$ tabel 3,20 dengan Sig. 0,001 $< \alpha$ 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti lingkungan kerja (X_1) dan disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena f hitung yang lebih besar dari f tabel ($77.581 > 3.20$) atau signifikat f yang lebih kecil dari nilai a atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Airkonpratama JAKARTA SELATAN.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dipakai untuk menentukan besar pengaruh antar variabel bebas ke variabel terikat.

Table 12 Koef Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.754	4.88727

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

Sumber: Data diolah dari SPSS Versi 26

Melihat pada table 11 dapat dilihat Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya adjusted R Square adalah 0,768 atau 76,8%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja (X) terhadap dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 76,8% sedangkan sisanya ($100\% - 76,8\% = 23,2\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

V. KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berikut Point-point yang dapat peneliti simpulkan berdasar pada analisis yang dilakukan sebelumnya:

1. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airkonpratama di peroleh hasil regresi berganda $Y = 17.773 + 12X_1$ Secara hasil determinasi 0,768 atau 76,8% secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai t-hitung $9.600 > 1,175$
2. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airkonpratama di peroleh hasil regresi berganda $Y = 8.934 + 0.866X_2$ Secara hasil determinasi 0,768 atau 76,8% secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ini dapat dilihat dari nilai t-hitung $12.498 > 1.175$.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airkonpratama di peroleh hasil regresi berganda $Y = 9.037 + 0,176X_1 + 0,759X_2$ Secara hasil determinasi 0,768 atau 76,8% Secara simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai Fhitung pada tabel data adalah $77.581 > F_{tabel}$ 3,13 Sig. $0,001 < \alpha 0,005$

B. Saran

Hasil analisis deskripsi diketahui persepsi Disiplin dan Lingkungan Kerja berada pada kondisi baik, begitu pula untuk kinerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh PT. Airkon pratama

1. Lingkungan kerja pada PT. Airkonpratama sudah cukup baik, namun diharapkan pimpinan dapat memperhatikan dari alat penerangan

karena dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja jika penerangan kurang dan perhatikan lagi sirkulasi udara, ini dapat dilihat pada indikator lingkungan kerja pada pernyataan no. 5 dengan nilai rata-rata 3,92

2. Disiplin Kerja pada PT. Airkonpratama sudah cukup baik, namun diharapkan pimpinan lebih memperhatikan peraturan sanksi yang diberikan agar lebih tegas lagi, supaya bisa memastikan karyawan yang masuk dan yang tidak masuk ini dapat dilihat pada indikator disiplin kerja pernyataan no. 2 dengan nilai rata-rata sebesar 3.90
3. Kinerja Karyawan pada PT. Airkonpratama sudah cukup baik, namun diharapkan karyawan lebih memperhatikan dalam memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan perusahaan, ini dapat dilihat pada indikator kinerja karyawan pada pernyataan no. 13 dengan nilai rata-rata 3,96.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Andayani, K., & Pasaribu, V. L. D. (2020). Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Gedung AR*, 212.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2019). Manajemen Risiko dan Asuransi.

Pasaribu, V. L. D., Karyanto, B., Ahdiyat, M., Athalarik, F. M., Andni, R., Ganika, G., ... & Darussalam, A. Z. (2021). *Pemasaran Kontemporer*. Penerbit Widina.

Ramadhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.

Jurnal

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Riau: ZANAFA PUBLISHING.
- Athoillah, Anton. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Al Jabar, L., & Pasaribu, V. L. D. (2024). The Strategic Leadership Role of Foundation Leaders in Improving the Quality of Education at Various Levels Education: Case Study on Bi Ashokal Hajar Foundation. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 63-85.
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ferdinand, Augusty. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Firmansyah, Hendry (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Adi Mix Jakarta. Jurnal Ekonomi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Foster. Bill. (2014). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- .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*.
- Foster, Bill. (2015). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta. Penerjemah: Ramlan
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar Prabu A.A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Manullang, M. (2016), *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Masnah, Fauzia (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. White Oil Nusantara Manyar Gresik*. Jurnal Ekonomi

Volume 06, Nomor 01, Juli 2017 Hal
51 – 56.

Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi
Bisnis*, 3(1), 96-114.

- Nurlaely M, Asri Laksmi, Riani. (2016). ***Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi.*** Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol 18, No.,10-19.
- 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
- 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.