

Analysis of the Influence of the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at CV. Mitra Rajaya South Jakarta

I Gede Marendra^{1*}, Retno Japanis Permatasari², Chotamul Fajri³
Universitas Pamulang

Corresponding Author: I Gede Marendra dosen01211@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords : Work Discipline,
Employee Performance,
Environment

Received : 24 June

Revised : 26 July

Accepted: 30 Agustus

©2023 Marendra, Permatasari,
Fajri: This is an open-access
article distributed under the
terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at CV. Mitra Rajaya South Jakarta. The sample in the study was 50 respondents using quantitative methods. This research technique uses validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis tests. The results obtained in this research on work environment variables have a significant influence, there are employee performance variables with a value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, the work discipline variable has a significant effect on the employee performance variable with a value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, simultaneously the work environment variables and work discipline variables have a significant effect on employee performance variables with the results of the calculated F value $> F$ table or $(34.310 > 3.20)$.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Mitra Rajaya Jakarta Selatan

I Gede Marendra^{1*}, Retno Japanis Permatasari², Chotamul Fajri³

Universitas Pamulang

Corresponding Author: I Gede Marendra dosen01211@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Lingkungan

Received : 24 Juni

Revised : 26 Juli

Accepted: 30 Agustus

©2023 Marendra, Permatasari, Fajri: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Mitra Rajaya Jakarta Selatan. Sampel pada penelitian sebanyak 50 responden dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini terhadap variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai $0,000 < 0,05$. Sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai nilai $0,000 < 0,05$. Sedangkan secara simultan variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan hasil nilai F hitung $> F$ tabel atau $(34,310 > 3,20)$.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang semakin dinamis dan kompetitif seperti yang terjadi saat ini, perusahaan harus beradaptasi dan berinovasi secara terus-menerus untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi mereka di pasar. Salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia, yang memiliki peran kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan dan optimalisasi kinerja pegawai menjadi sangat penting bagi kesuksesan perusahaan.

Fahmi (2018:2) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.” Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

CV. Mitra Rajaya yang berbasis di Jakarta Selatan merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi dan berada dalam persaingan yang ketat. Untuk mencapai dan menjaga daya saingnya, perusahaan ini harus memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. Diharapkan lingkungan dan disiplin kerja yang efektif memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai seperti terlihat pada Tabel 1 yang merupakan hasil kinerja karyawan.

Tabel 1. Kinerja Karyawan CV. Mitra Rajaya Tahun 2020-2022

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2020	2021	2022	
1	Kualitas Kerja	100%	85%	90%	80%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas Kerja	100%	80%	85%	75%	Tidak Tercapai
3	Tanggung Jawab	100%	80%	85%	80%	Tidak Tercapai
4	Pelaksanaan Tugas	100%	75%	80%	75%	Tidak Tercapai

Pada Tabel 1 membuktikan bahwa terjadinya penurunan kinerja pegawai yang mungkin disebabkan lingkungan dan kedisiplinan kerja yang masih kurang optimal dan masih belum maksimal. Pada survey awal yang dilakukan ternyata faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadi aspek yang sangat relevan. Lingkungan kerja di CV. Mitra Rajaya Jakarta Selatan mencakup faktor-faktor seperti budaya organisasi, struktur organisasi, komunikasi, dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi pegawai, meningkatkan kreativitas, dan memberikan dukungan bagi pencapaian target perusahaan. Di sisi lain, disiplin kerja, yang mencakup aspek kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu, juga memainkan peran kunci dalam menentukan kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian yang akan dilakukan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh Lingkungan terhadap kinerja pegawai pada CV. Mitra Rajaya Jakarta Selatan, mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Mitra Rajaya Jakarta Selatan dan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Mitra Rajaya Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Hasibuan (2020:1) “manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Afandi (2018:1) “manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Menurut Yoder dalam Hasibuan (2020:11) “manajemen sumber daya manusia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar.

Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan

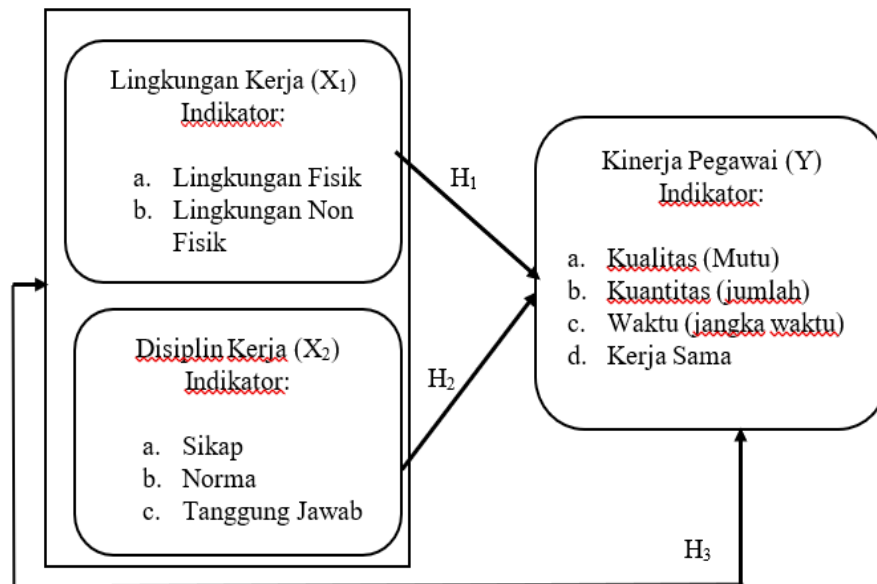
Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2020:193) mengatakan bahwa “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Sutrisno (2019:87), “disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan Perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Kinerja karyawan pada dasarnya terbentuk setelah karyawan merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain

apabila kebutuhan karyawan belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya Kinerja karyawan akan sulit terbentuk.



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

H0 : $\rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H1 : $\rho_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H0 : $\rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H2 : $\rho_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H0 : $\rho_3 = 0$: Diduga Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H3 : $\rho_3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI

Pada penelitian ini, metodologi yang digunakan bertujuan untuk memahami pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Mitra Rajaya Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dalam bentuk angka dan statistik untuk memungkinkan analisis yang lebih objektif yang di peroleh dari sampel sebanyak 50 orang. Sampel penelitian dipilih secara acak atau melalui metode tertentu, dan ukurannya cukup representatif untuk menggeneralisasi hasil.

Instrumen penelitian yang digunakan meliputi kuesioner atau survei yang dikembangkan berdasarkan konsep-konsep lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai seperti pada tabel di bawah ini

Tabel 2. Instrumen & Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab
Lingkungan Kerja (X ₁)	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Disiplin Kerja (X ₂)	1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung Jawab

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik seperti regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dengan alur penelitian sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Normalitas
4. Analisa Korelasi dan Koefisien Determinasi
5. Analisis Regresi Linear
6. Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuisioner valid atau tidak dengan kriteria Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dinyatakan valid sedangkan jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid. Hasil Penelitian uji Validitas dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini dengan nilai r tabel sebesar 0,2787.

Tabel 3. Uji Validitas Penelitian

Variabel	Hasil Validitas
Kinerja Pegawai (Y)	0,376 - 0,839
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,480 - 0,664
Disiplin Kerja (X ₂)	0,475 - 0,700

Dapat dilihat bahwa dari 3 variabel semua butir pernyataan valid, yang dimana semua item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari 0,2787.

2. Uji Realibitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuisioner atau reliabel atau handal atau tidak dengan ketentuan Jika nilai cronbatch alpha $>$ 0,60, maka instrumen reliabel sedangkan Jika nilai cronbatch alpha $<$ 0,60, maka instrumen tidak reliabel. Hasil Penelitian uji Realibitas dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini

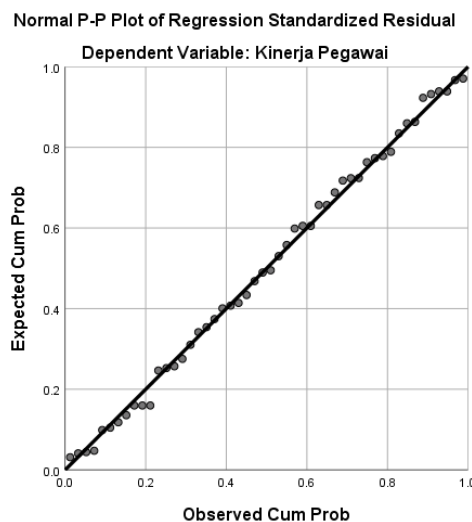
Tabel 4. Uji Realibitas Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,830	0,60
Disiplin Kerja (X ₂)	0,618	0,60
Kinerja Pegawai (Y)	0,739	0,60

Dapat dilihat bahwa Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal tersebut dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS versi 26 seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas Penelitian

4. Analisa Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil pengolahan data uji koefisien korelasi dan Determinasi variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan sebagai berikut:

Tabel 5. Analisa Korelasi dan Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Korelasi	Koefisien Deteminasi
Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai	0,716	51,3%
Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	0,625	39,1%
Lingkungan Kerja , Disiplin Kerjda dengan Kinerja Pegawai (Y)	0,770	59,3%

5. Analisis Regresi Linear

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil Analisis dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Sederhana & Berganda

Variabel	Regresi Sederhana	Regresi Berganda
Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai	$Y = 9,213 + 0,462 X_1$	
Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	$Y = 12,705 + 0,860 X_2$	
Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai		$Y = 3,814 + 0,443 + 0,261X_2$

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) kriteria signifikansi 5% (0,05)

Tabel 7. Uji Hipotesis (Uji t & Uji F)

Variabel	Uji t	t Tabel	p value	Uji F	F tabel
Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai	2,500	2,010	0,000		
Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	5,548	2,010	0,000		
Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai			0,000	34,310	3,2

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisis yang diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,213 + 0,462 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,716 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,513 atau sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,500 > 2,010). Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan hasil penelitian Belti Juliyanti dan Onsardi (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan

kontribusi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,705 + 0,860 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,625 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,391 atau sebesar 39,1% sedangkan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,548 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan hasil Isep Amas Priatna, Reza Ariska yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 3,035 + 0,250X_1 + 0,861X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,882 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,778 atau sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($34,310 > 3,20$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Arvian Setya Pramaswara dan Isep Amas Priatna (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,213 + 0,462X_1$, nilai korelasi sebesar 0,716 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($2,500 > 2,010$)

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12,705 + 0,860X_2$, nilai korelasi sebesar 0,625 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,1%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($5,548 > 2,010$)

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 3,035 + 0,250X_1 + 0,861X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,882 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(34,310 > 3,20)$

PENELITIAN LANJUTAN

Setiap penelitian memiliki keterbatasan dalam melakukannya sehingga pada penelitian mendatang khususnya tentang kinerja karyawan disarankan untuk peneliti selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel independen lain yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Untuk membuktikan pengaruh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Serta pada penelitian selanjutnya disarankan menggunakan data perusahaan dibidang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Af'idathul, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kendal.
- Afandi, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65-82.
- Bahtiar, D., & Suarmanayasa, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 101-108.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania: Journal Of Islamic Economic And Social*, 1(2), 215-252.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakiki, Z., & Pribadi, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baik Secara Parsial Maupun Simultan Pada Pegawai PT. Sarana Sumut Ventura Ciputat Kota Tangerang Selatan. *Average: Jurnal Ekonomi*, 1(1), 34-40.

- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan*. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Kinerja*, 18(2), 218-222.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan*. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741-753.
- Manasikana, A., & Adiwati, M. R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kebonrojo Surabaya*. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 6(2), 572-575.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pusparani, M. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Rahman, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang*. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (E-Journal)*, 7(1), 52-60.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Saputri, F. (2022). *Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Mandiri Jaya Banjarmasin (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab)*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Revika Adi Tama.
- Simanjuntak, R. T. E., & Manalu, H. M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Simar Jaya*. *Jurnal Ekonomis*, 15(1a).

- Simarmata, S., & Wasiman, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Maruwa Indonesia. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1149-1156.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/Mts Muhammadiyah. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 44-55.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi Dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Susanti, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK (Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen)*.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Zulkifli, Z. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.*