

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta

Aulia Abelita Putri^{1*}, Ratna Sari²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Auliaabelita78@gmail.com¹, dosen02442@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received Mei 5, 2025

Revised Mei 10, 2025

Accepted Mei 25, 2025

Kata Kunci:

Disiplin;
Lingkungan Kerja;
Kinerja Karyawan

Key words:

Discipline;
The work Environment;
Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Maxplus Indonesia Anugerah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik klasik. Adapun teknik pengumpulan data dalam Penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada sebagian karyawan dan teknik analisis data yang menggunakan metode analisa statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis parsial (t) dan simultan (f) dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel (7,762 > 2,008), dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel (7,560 > 1,990), dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung > Ftabel (43,186 > 3,180), dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan regresi linier berganda $Y = 6,609 + 0,412X_1 + 0,429X_2$, dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,3% dan sisanya 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Abstract

This study aims to determine the effect of job selection and training on employee performance at PT Maxplus Indonesia Anugerah. This study uses a quantitative method with an associative approach. The data collection technique in this research is by distributing questionnaires to some employees and the data analysis techniques used in this research are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis and partial hypothesis test (t) and simultaneous (F) testing with the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version. 26. Studies show that a partial, significant discipline affects the performance of employees with thitung > ttabel (7.762 > 2.008), with a significant value of 0.001 0.05 The work environment is influential and significant in the performance of employees with thitung > ttable (7.560 > 1.990), with a significant value of 0,000 < 0.05. Simultaneous discipline and work environment affect the performance of employees with fcount > ftable (43.186 > 3.180), with a significant value of 0,000 < 0.05. With linear regression bergy = 6.609 + 0.412x1 + 0.429x2, with an influence contribution of 63.3% and the remaining 36.7% affected by other factors.

*Korespondensi:

Aulia Abelita Putri, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Email: Auliaabelita78@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia – manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun.

Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkan selama ini.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melakukan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Belajar hal mengenai kedisiplinan yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal yaitu dengan menerapkan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh karyawan seperti kerja tepat waktu, mengisi absensi, tidak bolos kerja, menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien serta tidak melakukan kesalahan-kesalahan selama bekerja. Selain meningkatkan disiplin kerja, untuk memotivasi karyawan dalam perusahaan juga perlu memberikan insentif kepada karyawan dengan adil dan lauk sehingga karyawan termotivasi kerjadengan baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Akan tetapi dengan disiplin kerja yang diterapkan dengan semaksimal mungkin, maka semua kegiatan akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan jadwal yang sudah di tentukan.

Dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaan sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para karyawan karena dengan kurangnya kedisiplinan para karyawan akan bekerja kurang baik, kurang maksimal mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan public. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi yaitu mengenai kinerja karyawan dan pengawasan terhadap pegawai tersebut. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyai disiplin kerja yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi pemerintah maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil pengamatan dari wawancara dari beberapa karyawan ternyata masih rendahnya tingkat disiplin pada karyawan, masih adanya karyawan yang melanggar peraturan terutama pada absensi, masih banyak juga karyawan yang tidak tepat waktu pada saat jam masuk kerja, masih adanya karyawan yang izin pada saat jam kerja. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya pengawasan kerja terhadap karyawan dan kurang tegas untuk memberikan sanksi kepada para karyawan.

Tidak adanya sanksi yang diberikan kepada karyawan, hal ini menyebabkan banyaknya karyawan yang datang terlambat tanpa adanya pengawasan, tanpa adanya sanksi tentulah membuat karyawan tidak disiplin karena mereka tidak termotivasi. Membuat kecemburuan bagi yang datang rajin akhirnya mempengaruhi karyawan yang lain. Betapa pentingnya faktor disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan atau instansi untuk mewujudkan tujuannya.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya dengan melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri selain faktor disiplin adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari karyawan agar karyawan tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman menjalani pekerjaannya dan menjalankan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sesuai hasil pra survey, lingkungan kerja PT Maxplus Indonesia Anugerah masih dikatakan kurang baik. Hal ini terlihat permasalahan lingkungan kerja yang terdapat pada PT Maxplus Indonesia Anugerah yaitu kurangnya pencahayaan di beberapa ruangan dimana 79,2% karyawan membenarkan hal itu dan Suhu udara yang baik sangat diperlukan dalam lingkungan kerja 77,4% karyawan tidak nyaman dengan suhu udara seperti beberapa pendingin yang suhu udaranya kurang dingin atau sangat dingin dimana menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja.

Permasalahan lainnya letak perusahaan yang terlalu dekat dengan jalan mengakibatkan suara bising sehingga 81,1% karyawan mengakui pelaksanaan dan pelayanan menjadi kurang maksimal. Selanjutnya adalah Hubungan antar karyawan, banyaknya pekerja akan mempengaruhi lingkungan dimana 83% karyawan

masih kurang nyaman terhadap sesama karyawan lainnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja pada PT Maxplus Indonesia Anugerah harus diperbaiki lagi untuk menghasilkan kinerja yang baik karena waktu bekerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai yang telah di tetapkan masing masing perusahaan.

Berdaarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta”.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, menurut Sugiyono (2018:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif.

Populasi dan sample penelitian ini adalah karyawan PT. Maxplus Indonesia Anugerah berjumlah 53 karyawan. Adapun analisis data yang dilakukan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi, uji determinasi, uji t dan uji F.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linier

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.609	3.843		1.720	.000
Disiplin	.412	.109	.442	3.782	.000
Lingkungan Kerja	.429	.118	.426	3.647	.001

a. Dependent Variable: TT.Y

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan rpada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 6.609 + 0.412X_1 + 0.429X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,609 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6,609 point.
2. Nilai disiplin (X_1) 0,412 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,412 point.
3. Nilai lingkungan kerja (X_2) 0,429 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,429 point.

Analisis Koefisien Determinasi (R Square).

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 ^a	.633	.619	2.517	2.011

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R- square (koefisien determinasi) sebesar 0,633 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 63,3% sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variabel disiplin (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan *t hitung* dengan *t tabel*

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.720	.000
Disiplin	3.782	.000
Lingkungan Kerja	3.647	.001

a. Dependent Variable: TT.Y

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3:

1. Hasil uji t diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (3,782 > 2,008) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig.0,05 atau (0,0010 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT MAXPLUS Indonesia Anugerah Jakarta.
2. Hasil uji t diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (3,647 > 2,008). Hal tersebut juga diperkuat dengan *p value* < sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT MAXPLUS Indonesia Anugerah Jakarta.

Secara Simultan (Uji F).

Untuk pengujian pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT MAXPLUS Indonesia Anugerah Jakarta dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai *F hitung* dengan *F tabel*. Hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel

Tabel 4. Hasil Hiptesis (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	547.221	2	273.610	43.186	.000 ^b
Residual	316.779	50	6.336		
Total	864.000	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($43,186 > 3,18$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT MAXPLUS Indonesia Anugerah Jakarta.

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai rata-rata responden terhadap variabel disiplin kerja (X_1) memiliki kategori baik 4,28 yaitu pada indikator “Ketaatan Pada Peraturan Kerja” dimana lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising, selain itu terdapat skor rata-rata terendah yaitu sebesar 4,09 yaitu pada indikator “Ketaatan Pada Standar Kerja” yang dimana Tata warna tempat bekerja membuat karyawan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan analisis hasil terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk disiplin sebesar 7,762 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,008. Selain hal tersebut diatas dalam uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel disiplin adalah $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila (2019) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Bank Dinar Indonesia” dengan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai rata-rata lingkungan kerja (X_2) memiliki kategori sangat tinggi 4.32 yaitu pada indikator “Penggunaan Warna” dimana Warna dinding yang dipakai di runag kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja. Selain itu terdapat skor rata-rata terendah yaitu sebesar 4,05 yaitu pada indikator “Hubungan Karyawan” yang dimana Sudah terjadi hubungan yang baik antar sesama karyawan.

Hasil analisis terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar 7,560 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,008. Selain hal tersebut diatas dalam uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel lingkungan kerja adalah $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yan Kristian Halomoan, Agus Suhartono (2020) “Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Bangkit Maju Bersama” dengan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki kategori sangat tinggi 4,28 yaitu pada indikator “Kerja sama” yang dimana Kerjasama antar karyawan berjalan dengan baik. Selain itu terdapat skor rata-rata terendah yaitu sebesar 4.09 yaitu pada indikator “Inisiatif Karyawan” dimana Saya sedia kapanpun dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan terbukti bahwa disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian, dimana dalam Uji F didapatkan hasil F hitung untuk variabel disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan adalah sebesar 43,186 lebih besar dibanding F_{tabel} sebesar 3,18 Selain hal tersebut diatas dalam Uji F juga diperoleh hasil sig α untuk variabel disiplin dan lingkungan kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risza Putri Elbudrah (2021) “Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Arena Agro Andalan” dengan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Simpulan hasil penelitian ini:

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,336 + 0.683 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau ($7,672 > 2,008$) hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan Y, ditunjukkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,158 + 0,732 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(7,560 > 2,008)$, hal tersebut di perkuat juga dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Maka H_0 di tolak dan H_2 diterima yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 6,609 + 0,412X_1 + 0,429X_2$. dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(43,186 > 3,18)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191-206.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2016. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen : Mediaterra
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariant dengan program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan (Cetakan pertama)*. Yogyakarta : CAPS
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi ed)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.2, No 1, Oktober 2019, ISSN: 2622-8882, E-ISSN : 2622-9935.
- Imam, G. (2016). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2019) . *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Ketujuh ed.)*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- N. Lilis Suryani. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan, Jurnal Ilmiah, Vol.6 No.2, ISSN: 2339-0689
- Ririn Virgiani Bahri. (2019). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Kreasi Sandang Mandiri Jakarta Utara Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Eprints Unpam
- Rudani, R. B. (2020). *Principles Of Management*. Publisher : McGraw Hill Education.
- Sedarmayanti. (2016). *Pembangunan Kepribadian Pegawai dan Karyawan*. Bandung : Manar Maju
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supomo, R. , Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E.M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.