

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Woha Kab. Bima

Rahmat Unitaris*)
M. Ridwan Basalamah)**
Budi Wahono*)**

Email : baneone22@gmail.com*

Universitas Islam Malang

Abstract

This research is a type of quantitative research. Where the population in this study was used as a sample using a saturated sample with a population of 32 respondents. By collecting data using the questionnaire method, the aim is to determine the simultaneous and partial influence between the variables of the influence of work environment, discipline, work and motivation on employee performance. The work environment has a partially positive and significant influence on employee performance. Work Discipline has a partial influence on Employee Performance. Motivation has a partially positive and significant influence on Work Commitment. The results of the Coefficient of Determination concluded that the magnitude of the influence of the Work Environment, Work Discipline and Motivation variables on Employee Performance, with the remainder influenced by other variables not examined in this research

Keywords: Work Environment, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi dapat berfungsi dengan baik jika di dalamnya terdapat individu-individu yang memiliki tujuan yang sama, yaitu memperbaiki dan mengembangkan organisasi secara terus-menerus. Dengan SDM yang tepat dan memiliki kinerja yang tinggi, organisasi diharapkan mampu memberikan nilai tambah dibandingkan dengan organisasi lainnya, sehingga dapat bersaing di pasar global. Setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi diharapkan memiliki kinerja yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Persaingan yang semakin ketat di era globalisasi menuntut perusahaan untuk memperhatikan dan memahami manajemen sumber daya manusia. Manajemen yang efektif dapat mempengaruhi motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan, yang semuanya berdampak pada keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sudarmanto (2014:8), kinerja adalah suatu catatan dari hasil yang dicapai. (dihasilkan) terhadap pekerjaan atau aktivitas kerja tertentu selama periode waktu tertentu. Dalam konteks ini, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu atau metode untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, sehingga sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal guna mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal. Pengelolaan SDM mencakup tiga aspek utama: (1) adanya nilai keseragaman dan keyakinan, (2) struktur organisasi yang jelas, dan (3) prosedur yang sesuai dengan sistem yang berlaku. Oleh karena itu, mempertahankan karyawan menjadi sangat penting agar mereka merasa memiliki pencapaian yang berdampak positif bagi organisasi.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, diperlukan berbagai faktor pendukung, seperti motivasi, disiplin kerja, pendidikan, keterampilan, dan etos kerja. Lingkungan kerja yang kondusif juga sangat penting agar dapat menciptakan iklim kerja yang nyaman dan terkendali, serta membangun kerjasama yang baik, baik secara vertikal maupun horizontal.

Priyanto (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk memastikan konsistensi kinerja karyawan, penting untuk mengidentifikasi beberapa faktor yang berpengaruh, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

Revai (2010:825) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku mereka. Ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk patuh terhadap aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Motivasi ini dipengaruhi oleh sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja internal untuk menciptakan motivasi yang positif di kalangan karyawan.

Selain motivasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Al-Mustafa (2014), lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi cara dia menjalankan tugasnya. Kondisi kerja yang nyaman dapat menciptakan lingkungan yang mendukung sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien, yang pada akhirnya meningkatkan hasil yang dapat dicapai.

Alasan pemilihan Kantor Camat Woha sebagai subjek penelitian adalah karena Kecamatan Bima merupakan bagian dari wilayah otonom Provinsi Nusa Tenggara Barat, terletak di ujung timur Pulau Sumbawa dan berdekatan dengan Kota Bima. Masyarakat di daerah ini semakin berharap akan kehidupan yang lebih sejahtera dibandingkan sebelumnya, yang tercermin dari implementasi berbagai program pembangunan dan pencapaian yang signifikan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Namun, masih ada persoalan krusial yang menjadi perdebatan, yakni relokasi ibu kota dari Wilayah Pima ke Kabupaten Woha serta masalah pemekaran dan pengalihan wilayah serta aset yang tetap berada di bawah pengawasan pemerintah pusat.

Berdasarkan pembahasan tersebut, penelitian ini berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Woha, Kabupaten Bima".

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan metode survei dengan penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk menginvestigasi kelompok populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif (statistik), dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan (Sugiono, 2019:17).

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Woha, Kabupaten Bima, Jalan Muhammad Hatta, Kecamatan Tenga, Woha, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung mulai dari bulan Januari 2024 hingga Februari 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Camat Woha, dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (X), yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), serta satu variabel dependen (Y), yaitu Kinerja Karyawan.

Data dalam penelitian ini didapatkan melalui wawancara dengan informan yang memiliki pengetahuan tentang topik penelitian, sehingga data tersebut termasuk dalam kategori data primer.

Selain itu, data sekunder yang digunakan konsisten dengan undang-undang ketenagakerjaan, serta berasal dari buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder ini membahas sistem pengendalian internal dan prosedur penggajian, yang diharapkan dapat mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner (angket) berupa Google Form yang didistribusikan secara offline kepada nasabah yang mengunjungi langsung Kantor Camat Woha, Kabupaten Bima. Sugiyono (2013:137) mendefinisikan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan jawaban dari responden dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis.

Metode pengumpulan data dari responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kontak dengan menggunakan kuesioner tertutup. Angket disusun dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima tingkat jawaban, yang merupakan skala ordinal.

Uji validitas adalah tes yang digunakan untuk menghitung dan mengukur tingkat validitas suatu instrumen. Hasil kuesioner yang diperoleh dari responden dapat dikatakan valid, apabila pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur melalui hasil kuesioner (Ghozali, 2013:52). Melakukan korelasi antara skor pada setiap pertanyaan dengan total skor variabel adalah metode yang digunakan peneliti untuk mengukur uji validitas.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur sejauh mana suatu kuesioner dapat diandalkan atau handal sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban yang diberikan oleh responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Dengan kata lain, kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil yang serupa atau konsisten ketika digunakan berulang kali, dengan asumsi bahwa kondisi pada saat pengukuran tidak mengalami perubahan yang signifikan.

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Dalam penelitian ini untuk mengetahui 29 signifikan data yang berdistribusi normal peneliti menggunakan Uji kolmogorof smimov

Al-Ghozali (2013:103) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Dalam konteks ini, sebuah model regresi dianggap baik jika tidak terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen. Para peneliti menggunakan metode faktor inflasi varians (FIV) dan toleransi untuk menguji multikolinearitas.

Menurut Ghozali (2013:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketimpangan varians dari residual antar observasi. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians dari residual tidak konstan (berbeda-beda) sepanjang rentang nilai prediktor. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas, atau yang seragam varians residu.

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menentukan sejauh mana variabel independen seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan melakukan analisis ini, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan fungsional atau sebab-akibat antara variabel-variabel independen tersebut terhadap variabel terikat, yang dalam konteks ini adalah kinerja karyawan di Kantor Camat Woha, Kabupaten Bima.

Uji simultan atau uji F adalah suatu metode pengujian yang digunakan untuk menilai apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam suatu model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013:98). Dalam penelitian ini, tujuan utamanya adalah untuk mengevaluasi dampak lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Standar uji untuk uji F

Uji parsial atau uji t merupakan metode pengujian yang digunakan untuk menilai pengaruh individu dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji keberadaan hubungan signifikan antara setiap variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu model regresi. (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y)

Koefisien Determinansi ($Adjusted R^2$) adalah koefisien yang memiliki tujuan sebagai menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. R^2 (R Square) dihitung dengan mengkuadratkan nilai koefisien relasi (R) yang telah dihitung. Apabila nilai $Adjusted R^2 >$ atau mendekati angka 1 maka menunjukkan semakin besar Kemampuan variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Jika (R^2) mendekati 1, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. Namun, sebaliknya, jika $adjusted R^2$ semakin kecil atau mendekati 0, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Woha Kabupaten Bima

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima memiliki nilai t hitung sebesar 1,319 dengan nilai signifikansi 0,198, dan nilai koefisien regresi sebesar 0,229, sehingga tidak dapat menolak hipotesis nol (H_0). Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima belum terbukti secara efektif mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2019:10), lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi mereka saat menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana di mana pegawai melakukan pekerjaan dan tugas sehari-hari. Sementara itu, menurut George R. Terry (2020:11), lingkungan bisnis dapat diartikan sebagai berbagai kekuatan yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Woha Kabupaten Bima

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Woha, Kabupaten Bima, dengan nilai t hitung sebesar 1,002, nilai signifikan 0,325, dan koefisien regresi sebesar 0,338, sehingga H_0 ditolak. Penelitian ini juga membuktikan bahwa disiplin kerja telah diterapkan secara efektif di Kantor Kecamatan Woha, Kabupaten Bima.

Disiplin adalah perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu, baik di dalam maupun di luar organisasi. Setiap individu harus bersedia mengikuti dan mematuhi semua peraturan yang ada serta menerima konsekuensi jika melanggar. Dengan demikian, lama kelamaan, disiplin menjadi kebiasaan baik yang tertanam dalam hati dan jiwa individu (Pranitasari dan Khutima, 2021). Disiplin juga berfungsi sebagai upaya untuk mencegah pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga hukuman dapat dihindari. Disiplin adalah alat yang digunakan manajer untuk berkoordinasi dengan karyawan, dengan tujuan menekankan pentingnya kesadaran akan kepatuhan terhadap standar dan peraturan sosial yang diterapkan di perusahaan. Jika peraturan perusahaan diabaikan, karyawan akan menunjukkan disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan mematuhi peraturan perusahaan, mereka akan menunjukkan disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020)

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Woha Kabupaten Bima

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Woha, Kabupaten Bima, dengan nilai t hitung sebesar 0,378, nilai signifikan

0,097, dan koefisien regresi sebesar 0,708, sehingga H_0 ditolak. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja telah diterapkan secara efektif di Kantor Kecamatan Woha, Kabupaten Bima.

Motivasi pada dasarnya adalah reaksi seseorang terhadap situasi tertentu yang dihadapinya. Dalam diri seseorang terdapat suatu kebutuhan atau keinginan (desire) terhadap sesuatu yang berada di luar dirinya. Motivasi berkaitan dengan bagaimana seseorang menghubungkan kebutuhan tersebut dengan keadaan eksternal untuk memuaskan kebutuhan itu. Oleh karena itu, motivasi merupakan alasan seseorang bertindak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berbuat dengan cara tertentu (Armstrong, 1990). Oleh karena itu, mereka dimotivasi sesuai dengan kebutuhannya. Kinerja dan motivasi pegawai sangat ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Jika motivasi yang diberikan diterima dan dilaksanakan dengan baik, maka akan muncul semangat untuk terus maju bersama dan loyalitas terhadap perusahaan (Alviyanika Maharani et al., 2023). Sebaliknya, jika motivasi yang diberikan kurang, maka kinerja yang dihasilkan juga tidak optimal. Dengan adanya motivasi, karyawan akan tetap termotivasi dan berkinerja lebih baik, sehingga memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dengan memastikan bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan kebutuhan dan keinginan para anggotanya (Armstrong, 1990).

Pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Woha Kabupaten Bima

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Woha, Kabupaten Bima. Uji hipotesis secara simultan menunjukkan nilai f hitung sebesar 5,357, yang lebih besar dari F tabel 2,550, dengan nilai signifikan 0,076 yang lebih kecil dari 0,05 (α). Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Woha, Kabupaten Bima.

Simpulan

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima

Keterbatasan

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat banyak keterbatasan yang ditemui. Ada beberapa faktor yang mungkin dapat diperhatikan lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya untuk meningkatkan kecukupan penelitian ini. Karena setiap penelitian memiliki kekurangan yang memerlukan peningkatan berkelanjutan dalam eksplorasinya, beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Jumlah peserta yang hanya 32 orang tentunya belum mencukupi untuk merepresentasikan keadaan secara menyeluruh.
2. Faktor-faktor yang memengaruhi pengisian pendapat responden dalam kuesioner meliputi perbedaan gagasan, asumsi, dan pemahaman individu yang berbeda-beda, serta faktor seperti tingkat kejujuran responden.

Saran

Berdasarkan simpulan serta pembahasan pada penelitian ini maka peneliti akan memberikan saran diantaranya :

1. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat serta menjadi masukan bagi para pegawai dan Kantor Kecamatan Wuha dalam memberikan pelayanan dan memberikan fasilitas yang baik kepada masyarakat agar selalu setia dan percaya kepada Kantor Kecamatan Wohe. Bima.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor kecamatan Wohe kabupaten Bima.

Referensi

- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Louis, M. (2013). 20:21. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, 15(3), 190. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=Pengaruh%20Motivasi%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Survei%20Karyawan%20Pada%20PT%20Axa%20Financial%20Indonesia%20Sales%20Office%20Malang)
- Margareth, H. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur*. 32.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Samsudin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3)
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.

- Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 444-457.
- Nazaruddinaziz, N., & Mulia, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1269-1275.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen(JIRM)*, 10(3).

Rahmat Unitaris*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Budi Wahono***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma