

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN REKTORAT UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

Kukuh Budi Satrio^{*1}, Chaerani Nisa², Tia Ichwani³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

E-mail : KukuhBudiSatrio@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rektorat Universitas Muhammadiyah Jakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan langsung kepada karyawan. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda serta Uji t dan Uji F dengan menggunakan bantuan aplikasi perangkat lunak yaitu SPSS (Statistical Package For The Social Sciences). Responden dalam penelitian berjumlah 54 responden yang merupakan sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika lingkungan kerja yang baik ditunjang dengan disiplin kerja yang baik maka akan dapat menambah kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang buruk ditambah dengan disiplin kerja yang buruk maka akan buruk pula kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: *The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at the Rectorate of Muhammadiyah University, Jakarta. The data collection technique uses a questionnaire distributed directly to employees. The data processing techniques used in this research are descriptive analysis and multiple linear regression analysis as well as the t test and F test using the help of a software application, namely SPSS (Statistical Package For The Social Sciences). The number of respondents in the study was 54 respondents which was a saturated sample. The results of this research show that work discipline and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This means that if a good work environment is supported by good work discipline, it will improve employee performance. On the other hand, if a bad work environment is combined with poor work discipline, employee performance will also be poor.*

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

PENDAHULUAN

Pada perkembangan era globalisasi ini instansi dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja para pegawainya. Hal ini berarti instansi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja pada instansi tersebut.

Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat melalui kinerja pegawainya. Kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan atau instansi dimana individu tersebut bekerja. Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja.

Langkah awal dalam meningkatkan kinerja pegawai yakni dengan meningkatkan disiplin kerja. Menurut Sintaasih & Wiratama (2013), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh instansi dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Dengan adanya disiplin kerja dapat menumbuhkan kesadaran pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu dan menciptakan tindakan yang sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Selain disiplin hal lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja.

Berdasarkan pengamatan mengenai disiplin kerja di rektorat UMJ, tingkat kehadiran yang ada fluktuatif dan belum sepenuhnya karyawan disiplin sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Perputaran atau rotasi karyawan yang dilakukan yang terjadi terlalu cepat, sedangkan untuk kehadiran karyawan, sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat. Sedangkan dalam hal lingkungan kerja, di rektorat UMJ masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi. Hal-hal tersebut mengakibatkan kinerja karyawan menurun atau kurang baik. Oleh karena itu, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka kinerja karyawan harus ditingkatkan dengan mengontrol disiplin kerja secara efektif dan menjaga lingkungan kerja agar tetap nyaman.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang telah disebutkan diatas. Indikator yang dapat dilihat dari kinerja karyawan diantaranya daftar kehadiran, kualitas kerja, kuantitas hasil, kemampuan beradaptasi, dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari atasan agar kinerja karyawan dapat menjadi optimal dan lebih baik serta dapat membantu dengan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini hanya melibatkan dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan karena kedua faktor tersebut dianggap penting untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

KAJIAN TEORI

Disiplin artinya menghormati, mentaati, menghargai, mengikuti semua hukum, peraturan dan norma-norma yang berlaku di suatu tempat dan siap untuk menerima sanksi jika melanggarnya. Dalam dunia kerja dibutuhkan disiplin yang tinggi dari dalam diri setiap pegawainya karena mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai kesuksesannya.

Menurut Sedarmayanti (2015), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja perlu diperhatikan karena mempunyai peran yang penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan baik pula. Mereka akan lebih mudah berkonsentrasi dan merasa senang sehingga kinerjanya akan lebih meningkat.

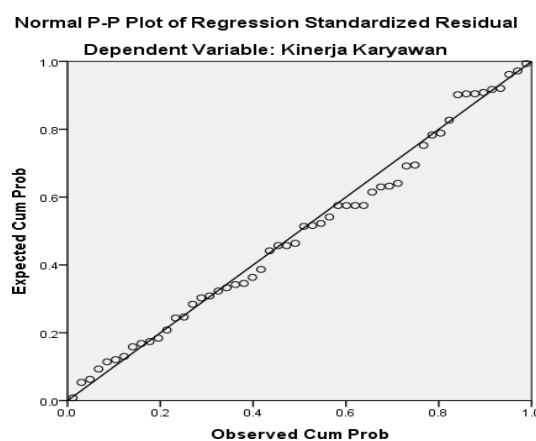
Dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Saat karyawan bekerja dengan baik, produktivitas meningkat, tujuan tercapai, dan lingkungan kerja menjadi lebih harmonis. Dalam era bisnis yang terus berubah dan kompetitif, perusahaan perlu memahami pentingnya mengelola kinerja karyawan dengan bijak. Kinerja karyawan bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan hasil dari sistem manajemen yang efektif.

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif serta analisis deskriptif dan dibantu dengan program SPSS. Penelitian ini menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. pada penelitian ini jumlah populasi yang diambil adalah karyawan Rektorat Universitas Muhammadiyah Jakarta yang aktif bekerja sebanyak 119 karyawan penarikan sampel dengan metode (Purposive Sampling).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: hasil olah data SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil dari data penelitian searah dengan garis diagonal pada kurva. Sesuai dengan ketentuan pada analisis grafik maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat penelitian untuk pengujian hipotesis terdistribusi secara normal dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan pada analisis berikutnya.

2. Uji Multikolinearitas

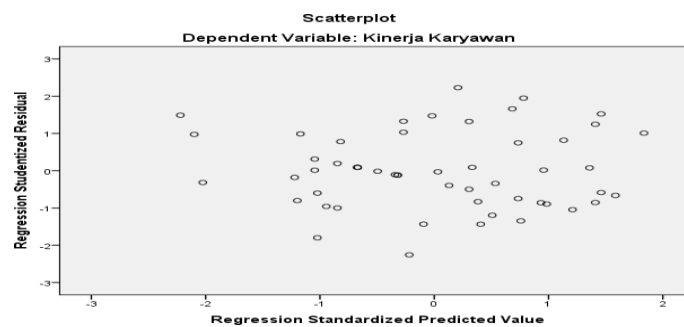
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.725	5.080		3.096	.003		
Disiplin Kerja	.350	.127	.376	2.751	.008	.775	1.290
Lingkungan Kerja	.249	.163	.209	1.526	.133	.775	1.290

Sumber: hasil olah data spss 2024

Berdasarkan data di atas, diketahui nilai tolerance disiplin kerja sebesar $0,775 > 0,10$ dan nilai lingkungan kerja sebesar $0,775 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

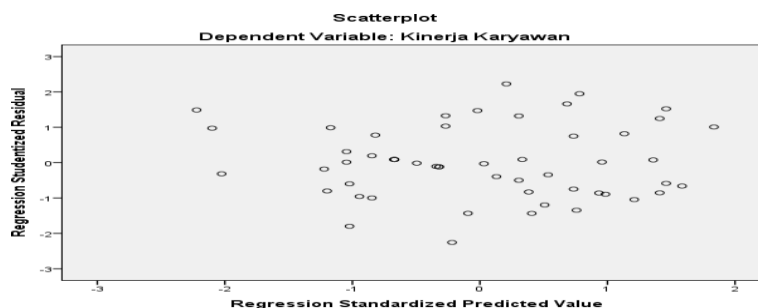


Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Dari gambar tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di bawah atau di sekitar angka 0 (nol), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi



Gambar 3. Hasil Uji Durbin-Watson

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam tabel Durbin-Watson untuk $K=2$ dan $N=54$ maka diperoleh angka DW sebesar 2,218. Sedangkan nilai batas atas (dU) sebesar 1,6383 dan nilai (4-dU) sebesar 2,3617. Nilai DW berada pada kondisi $du < dw < 4-dU$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.728	5.080		3.096	.003
Disiplin Kerja (X1)	.350	.127	.376	2.751	.008
Lingkungan Kerja (X2)	.249	.163	.209	1.526	.133

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Metode persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 15,728 + 0,350 (X1) + 0,249 (X2) + e$$

Berdasarkan tabel interpretasi dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 15,728 artinya jika Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 15,728.
- Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,350 artinya bahwa apabila terjadi peningkatan Disiplin Kerja setiap 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,350 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,249 artinya bahwa apabila terjadi peningkatan Lingkungan Kerja setiap 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,249 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.510^a	.260	.231	3.429

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi terlihat bahwa diketahui nilai pada Adjusted R Square sebesar 0,231 yang artinya Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rektorat Universitas Muhammadiyah Jakarta sebesar 23,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan mampu mempengaruhi sebesar 23,1% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya 76,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

7. Uji T

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.728	5.080		3.096	.003
Disiplin Kerja	.350	.127	.376	2.751	.008
Lingkungan Kerja	.249	.163	.209	1.526	.133

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Hasil uji t untuk pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rektorat Universitas Muhammadiyah Jakarta menghasilkan nilai *thitung* (2,751) lebih besar dari *ttabel* (2,006) dengan nilai signifikansi (0,008) atau lebih kecil dari level of significant (0,05). Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan ini. H1 diterima dan H0 ditolak
- b) Hasil uji t untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rektorat Universitas Muhammadiyah Jakarta menghasilkan nilai *thitung* (1,526) lebih kecil dari *ttabel* (2,006) dengan nilai signifikansi (0,133) atau lebih besar dari level of significant (0,05). Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan ini. H2 ditolak dan H0 diterima

8. Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	210.369	2	105.185	8.947	.000 ^b
Regression	599.557	51	11.756		
Residual	809.926	53			
Total					

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan perhitungan, maka dapat dinyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,947 > 3,18$ yang menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan probabilitas tabel 4.20 F_{hitung} sebesar 8,947 dengan tingkat signifikansi 0,00 jauh lebih kecil dari level significance yang digunakan yakni sebesar 0,05 maka tolak H_0 dan H_a diterima yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diterima. Dari hasil di atas diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga apabila institusi ingin meningkatkan kinerja maka institusi harus mengelola disiplin kerja para pegawai dan lingkungan kerja secara optimal.

Pembahasan

Setelah melakukan analisis secara seksama pada uraian sub hasil penelitian, berikut ini dipaparkan hasil perhitungan tersebut yang akan dijadikan sebuah dasar pembahasan dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja dilaksanakan dengan baik maka dapat berdampak terhadap suatu institusi guna meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Adanya penerapan disiplin kerja yang tegas akan

mendorong gairah kerja, semangat kerja, kinerja karyawan serta terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diembannya. Rasa disiplin haruslah datang dari diri pribadi pegawai itu sendiri sehingga pegawai tersebut senantiasa melakukan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab dan sebaik mungkin. Disiplin merupakan salah satu hal yang penting sehingga harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan tersebut terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rahmayanti (2014), lingkungan kerja adalah lingkungan tempat pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pendapat karyawan yang telah mengisi kuesioner dan menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja bukanlah faktor utama yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Rektorat Universitas Muhammadiyah Jakarta. Meskipun tidak berpengaruh secara signifikan tetapi hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dalam memberikan Lingkungan Kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para karyawannya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika lingkungan kerja yang baik ditunjang dengan disiplin kerja yang baik maka akan dapat menambah kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang buruk ditambah dengan disiplin kerja yang buruk maka akan buruk pula kinerja karyawan.

Kesuksesan dari sebuah perusahaan atau instansi dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya dapat menampilkan kinerja yang optimal. Menurut Siagian (2010), bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja dan motivasi. Lingkungan kerja dan disiplin kerja, keduanya dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai didalam sebuah instansi. Dengan adanya disiplin yang tinggi disertai lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif, maka kinerja pegawai akan menghasilkan kerja yang maksimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya penerapan disiplin kerja pada Rektorat Universitas

Muhammadiyah Jakarta sudah baik terlihat dari indikator yang paling berpengaruh menunjukkan bahwa para karyawan taat terhadap peraturan perusahaan terutama dalam hal menjaga sikap sopan dan santun. Sikap sopan dan santun dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja dan akan membawa dampak positif terhadap peningkatan kualitas dari institusi tersebut.

2. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya penerapan lingkungan kerja pada Rektorat Universitas Muhammadiyah Jakarta tidak begitu baik terlihat dari indikator yang paling tidak berpengaruh yakni indikator warna cat di ruang kerja. Para karyawan merasa bahwa
3. warna cat di ruang kerja mereka tidak begitu berpengaruh untuk mendukung pikiran dan semangat mereka bekerja.
4. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya penerapan disiplin kerja dan lingkungan kerja pada Rektorat Universitas Muhammadiyah Jakarta sudah berjalan dengan baik. Dari pendapat pegawai yang menjawab kuesioner menunjukkan bahwa institusi telah melakukan penerapan disiplin kerja dan merancang lingkungan kerjanya secara baik. Sehingga mampu meningkatkan kinerja para karyawannya.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan penulis dalam penelitian ini antara lain:

1. Berdasarkan hasil indikator terendah pada variabel disiplin kerja yakni taat terhadap aturan waktu terutama dalam hal jam pulang kantor, diharapkan para pegawai pulang sesuai dengan jam pulang kantor. Hal ini dikarenakan pegawai yang tidak meninggalkan pekerjaan di waktu jam kerja dan sanggup menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat menghasilkan kinerja yang baik dan akan membawa dampak positif terhadap peningkatan kualitas institusi.
2. Berdasarkan hasil indikator terendah pada variabel lingkungan kerja yakni warna cat pada ruangan yang kurang yang kurang mendukung pikiran dan semangat kerja, diharapkan institusi lebih peduli lagi dalam menata lingkungan institusi terutama dalam pemilihan warna cat. Lingkungan yang nyaman akan membawa dampak positif terhadap peningkatan kualitas institusi.
3. Variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang penting dalam mengembangkan kinerja, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya serta mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain dituar variabel yang sudah ada dipenelitian ini.
4. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mungkin masih terdapat kekurangan dalam penelitian ini. Untuk itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan dimensi dan indikator yang lebih kompleks. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan juga menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan contohnya Beban Kerja dan Motivasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). Concept & indicator human resources management for management research. Deepublish.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 15.

- Diah, N. M., & Fridayana, N. N. Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Peternakan Pemerintah Kabupaten Buleleng. *e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23. Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *DIMENSI*, 7(2), 406–422.
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITJEN PPKTRANS KEMENDESA PDPT. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- Pratiwi, A. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Pekalongan. *Artikel Ilmiah*.
- Revita, M. (2015). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas energi dan sumber daya mineral kabupaten sigi. *Katalogis*, 3(9).
- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura, 1.
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Shalahuddin, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1).
- Siboro, E. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI STRES KERJA PADA APARAT KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA (STUDI PADA DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL KHUSUS). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279–292. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616>
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Suleman, G. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Uana. *Katalogis*, 5(10), 109–115.

- Sutrisno, E. (2014). Manajemen sumber daya manusia, cetakan keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).