

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya

Friska Elfanthi Az-Zahrah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
friskaelfan@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen SDM memiliki peran penting untuk mencapai kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Jika manajemen baik dan kinerja karyawan juga baik maka tujuan perusahaan akan tercapai karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 133 orang dan sampel untuk penelitian ini adalah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling. Dalam pengumpulan data menggunakan bantuan kuesioner dengan pengukuran skala Likert.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 26 dan Microsoft Excel 2013. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

HR management has an important role to achieve the best performance for the company and employees. If the management is good and the performance of the employees is also good, the company's goals will be achieved because employees are a very valuable asset in achieving company goals. Employee performance is the result of work achieved by an employee in

carrying out their duties, both in quantity and quality in accordance with the duties or responsibilities assigned to them.

This study intends to determine the effect of work discipline, compensation and work environment on the performance of employees of PT. Pos Indonesia Surabaya Main Branch for the January-November 2021 period. This research uses a quantitative method. The population in this study were 133 people and the sample for this study was 100 people. The sampling technique used the Simple Random Sampling technique. In collecting data using the help of a questionnaire with a Likert scale measurement. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the SPSS 26 program and Microsoft Excel 2013. The results of testing the hypothesis show that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance. The compensation variable has a positive and significant effect on employee performance. Work environment variables have a positive and significant effect on employee performance. The variables of work discipline, compensation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Work Environment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Manajemen SDM memiliki peran penting untuk mewujudkan kinerja yang terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Apabila manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas atau tanggungjawabnya yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015: 16). Disiplin kerja adalah setiap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno 2015:86). Semakin tinggi disiplin kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT Pos Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang pengiriman barang dan layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas atau yang sering disebut dengan PT Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. PT Pos Indonesia bertugas dalam memberikan pelayanan jasa perposan di seluruh wilayah

Indonesia maupun di luar wilayah Indonesia oleh karena itu PT Pos Indonesia erat berhubungan dengan pelayanan masyarakat, sehingga perlu adanya kinerja karyawan yang optimal.

Kompensasi yang adil akan menghasilkan dampak positif dalam efisiensi di suatu organisasi bagi setiap karyawan. Pemberian upah yang cukup dapat memberikan kepuasan sendiri bagi karyawan, hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian upah pada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya di rasa kurang untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kurangnya peningkatan dan perhatian dalam pemberian kompensasi terhadap kerja yang telah dilakukan karyawan itu juga dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Begitupun faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja berkaitan secara langsung dengan kondisi pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari. Lingkungan kerja di PT Pos Indonesia Surabaya masih belum cukup baik dilihat dari penataan ruang yang sempit dan kondisi ruangan yang kurang nyaman, dilihat dari banyaknya tumpukan berkas dokumen sehingga mengganggu ruang gerak karyawan. Adanya permasalahan tersebut dapat terjadinya penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya.
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko (2014: 4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017: 10) manajemen sumber

daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:86) disiplin kerja adalah setiap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Trahan dan steiner (2012:129) Disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan kesediaan serta kepatuhan seorang karyawan pada semua peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut.

Indikator-indikator pada disiplin kerja menurut Sutrisno (2013:94) antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku.
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Bangun (2012:254) menyatakan kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan pada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan dalam pekerjaannya. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa kinerja atau usaha atas kontribusinya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil merupakan keharusan perusahaan agar dapat memotivasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator kompensasi menurut Afandi (2018:194- 195) yaitu sebagai berikut :

- 1 Upah dan Gaji
- 2 Insentif

3 Tunjangan

4 Fasilitas .

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kebersihan tempat kerja dan memadai tidak nya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sutrisno (2012:118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugasnya seperti kebersihan yang ada di tempat, temperature dan memadai tidak nya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sutrisno (2013:118) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah:

- 1 Tempat bekerja
- 2 Pencahayaan
- 3 Ketenangan
- 4 Hubungan kerja

Kinerja Karyawan

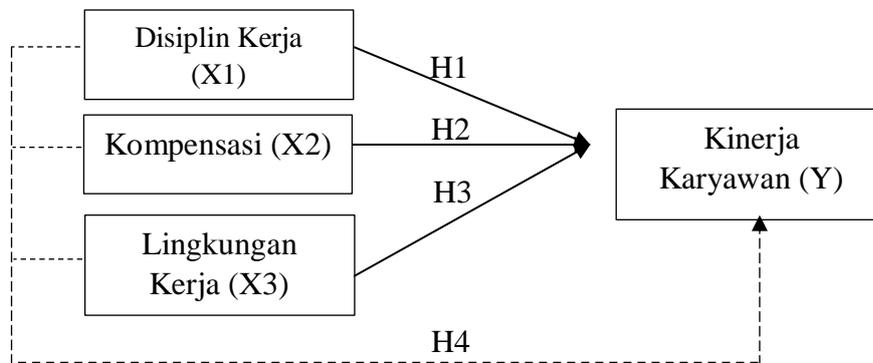
Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Bangun (2012:233) suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 indikator yaitu:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran

5. Kemampuan kerja sama

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

1. H1 : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya.
2. H2 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya.
3. H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya.
4. H4 : Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya dengan jumlah 133 orang dan sampel sebanyak 100 orang dengan menggunakan teknik simple random sampling. Data yang digunakan adalah data primer. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan asumsi klasik yang digunakan antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Menggunakan aplikasi SPSS 26 dan Microsoft Excel 2013.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel (variabel independen) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependen). Tingkat signifikansi yang digunakan. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,590	3,804		3,310	,001
	X1	,308	,102	,251	3,024	,003
	X2	,282	,079	,289	3,580	,001
	X3	,283	,067	,362	4,212	,000

Sumber : hasil olah data SPSS 26

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa :

Hasil dalam pengujian variabel H1, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

1. Nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti teruji kebenarannya dan nilai $t_{hitung} 3,024 > t_{tabel} 1,98498$ sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai signifikansi variabel Kompensasi (X2) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti teruji kebenarannya dan nilai $t_{hitung} 3,580 > t_{tabel} 1,98498$ sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti teruji kebenarannya dan nilai $t_{hitung} 4,212 > t_{tabel} 1,98498$ sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,024 lebih besar dari t_{tabel} 1,98498 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang hasilnya lebih kecil dari nilai yang ditetapkan $0,003 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,308 menyatakan bahwa setiap nilai Disiplin Kerja (X1) Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X1 terhadap Y adalah positif.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,580 lebih besar dari t_{tabel} 1,98498 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang hasilnya lebih kecil dari nilai yang ditetapkan $0,001 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,282 menyatakan bahwa setiap nilai Kompensasi (X2), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,282 satu satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,212 lebih besar dari t_{tabel} 1,98498 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang hasilnya lebih kecil dari nilai yang ditetapkan $0,000 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,283 menyatakan bahwa setiap nilai Lingkungan Kerja (X3), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,283 satu satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X3 terhadap Y adalah positif.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil olah data dengan menggunakan uji f diperoleh nilai f hitung sebesar sebesar 24,371 lebih besar dibandingkan nilai f tabel sebesar 2,699 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya. Berdasarkan perhitungan tersebut maka H4 diterima dan H0 ditolak. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,415 artinya variabel independe Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41,5% sedangkan sisanya 58,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan ditemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N.S., Sapta, I.K.S., Rihayana., (2022). Pengaruh Kompensasi, Servant Leadership dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar. *VALUES* Vol.2 No.3, 389-400.
- Arifin, M. R., Ardiana, I. D. K. R., & Murgianto, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Individu Dan Kinerja Karyawan Pt. Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari Kalimantan Selatan. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 6(02).
- Edy, Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana- Prenda Media Group.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsono, Y., & Andriyani, F. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chakra Lestari Sejahtera. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 125-130.

- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Limbong, S., Solehudin, S., & Supriyadi, D. (2022). The Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Jababeka Kabupaten Bekasi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1468-1484.
- Malayu, Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakary.
- Monika, A., Rusman, T., Suroto, S., & Maydiantoro, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 133-150.
- Nugroho, A., Prasetyo, A., & Indrawiani, T. O. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MITRA SS HOME BULU MATA PALSU, PURBALINGGA. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 7(1), 33-38.
- Purbawi, P., & Sunardi, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada PT Tabad Industri Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 137-144.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15-25
- Robbins, S. P., (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Rusdi, A.Rifai. (2015). *Pengantar Manajemen*. Edisi:Kelima. Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sedarmayanti. (2014). *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Simamora, Henry.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Siregar, W. H., & Batubara, A. S. (2020). Pengaruh human relation, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten mandailing natal. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 2(2), 207-218.

- Sugiyono. (2014.). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D / Sugiyono*. Bandung: Alfabeta.,
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Veithzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi: Kedua. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers PT. RajaGrafindo Persada.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.