

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERJAMUAN RASA RAJA JAKARTA SELATAN

Dea Ayu Bagus Oka
Universitas Pamulang
deabagus@gmail.com

Article Info

Keywords:
*Environment, Discipline,
Employee Performance*

JM Classification:
Accessible

DOI:
<https://doi.org/10.65978/jm.v1i1.7>

Abstract

The purpose of this research is to find out whether the work environment and work discipline influence employee performance at PT. Taste of the King's Banquet, South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 75 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. There is a positive and significant influence of the work environment on employee performance at PT. King's Taste Banquet This can be proven from the simple linear regression equation $Y=29.090+0.397 \ 0.261X_2$, meaning the value (a) or constant is 31.492. Simultaneously there is a positive and significant influence between the work environment and work discipline on employee performance. This can be proven from the multiple linear regression equation $Y= 26.367 + 0.310 \ X_1 + 0.144 \ X_2$. The regression value is 0.310 Regression value 0.144 X_2 (positive).

I. PENDAHULUAN

PT. Perjamuan Rasa Raja atau lebih dikenal dengan restoran Bansen merupakan restoran Jepang yang menyediakan perpaduan menu tradisional khas Jepang dan Indonesia. Konsep restoran Bansen ini yaitu dimana dengan satu harga konsumen dapat menikmati semua menu yang telah disediakan dan dapat menikmati menu tersebut sepuasnya. Dalam melayani pelanggan PT. Perjamuan Rasa Raja memerlukan kinerja karyawan yang baik dalam melayani, karena pelanggan harus dilayani dengan baik agar mereka akan puas dan datang kembali untuk mengonsumsi makanan di restoran lagi.

Setiap bulannya manajemen PT. Perjamuan Rasa Raja melakukan penilaian kepada semua karyawan, baik itu manajemen, dapur, dan karyawan service, kriteria penilaiannya terdiri dari 15 aspek yaitu: kerapihan, 3S (senyum, salam, sapa), komunikasi, gesit, ketelitian, interaktif, kebersihan, keramahan, efektifitas, team work, motivator, inisiatif, responsive, efisiensi, dan akurasi.

Tabel 1.
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Perjamuan Rasa Raja Jakarta
Periode Agustus s/d Desember 2020

No	Kriteria	Target	Bulan					Rata-Rata
			Aug	Sept	Okt	Nov	Des	
1	Kerapihan	85	85	85	85	85	85	85
2	Senyum, Salam, Sapa	85	85	85	85	85	85	85
3	Komunikasi	85	80	80	80	80	80	80
4	Gesit	85	80	80	75	80	75	78
5	Ketelitian	85	80	75	80	75	80	78
6	Interaktif	85	80	80	80	80	80	80
7	Kebersihan	85	80	80	80	80	80	80
8	Keramahan	85	80	80	75	75	75	77
9	Efektifitas	85	80	80	80	80	75	79
10	Team Work	85	80	80	80	80	80	80
11	Motivator	85	80	80	80	80	80	80
12	Inisiatif	85	80	80	80	77	70	77,4
13	Responsive	85	80	80	80	80	75	79
14	Efisiensi	85	80	80	80	75	75	78
15	Akurasi	85	80	80	75	75	75	77

Ket : < 60 (Tidak Baik); 61 – 80 (Baik); 81 – 100 (Sangat Baik)

Sumber : PT. Perjamuan Rasa Raja Jakarta (2021)

Berdasarkan tabel di atas dari setiap divisi baik managerial, dapur dan juga service terdapat beberapa aspek yang masih di bawah batas minimal yang diterapkan oleh perusahaan yaitu rata-rata nilai 85. Hal itu terlihat pada penilaian kinerja karyawan terdapat aspek komunikasi, gesit, ketelitian, interaktif, kebersihan, keramahan, efektifitas, team work, motivator, inisiatif, responsive, efisiensi, dan akurasi yang masih dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hanya aspek kerapihan dan 3S (senyum, salam, sapa) yang memenuhi target.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan terkait rendahnya kinerja karyawan di PT. Perjamuan Rasa Raja Jakarta disebabkan oleh belum adanya kemauan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Belum maksimalnya kinerja karyawan dilihat dari tingkat ketelitian untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dihasilkan belum memuaskan seperti, kesalahan

dalam menyajikan pesanan yang tidak sesuai pesanan pelanggan. Masih ada karyawan yang salah dalam penginputan data transaksi, pelanggan terlalu lama mendapatkan makanan yang dipesan, adanya antrian yang panjang di kasir ketika pelanggan hendak membayar, kerja sama antar karyawan yang belum berjalan dengan baik dan terkesan bekerja terlalu sendiri-sendiri, serta belum maksimalnya inisiatif karyawan dalam bekerja yang selalu menunggu perintah dari atasan.

Menurut Kaswan (2017:146), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja seperti disiplin kerja, kepemimpinan transformasional, promosi jabatan, beban kerja, kompetensi, komunikasi internal, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja dll. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal dan kinerja karyawan dapat memperoleh predikat sangat baik.

Sedarmayanti (2016:23), mengemukakan bahwa karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal diantaranya kondisi lingkungan yang sesuai, salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh instansi adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerjaan dan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dalam perusahaan, penyediaan fasilitas ibadah, fasilitas makan, ruang kerja yang nyaman dan tempat istirahat bagi karyawan merupakan suatu bentuk kepedulian dari pihak organisasi agar karyawan nyaman di dalam melakukan aktivitasnya.

Lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan ini belum memberikan dukungan atas aktivitas para karyawan, dimana suasana kerja di dalam perusahaan belum sepenuhnya menyenangkan terlebih lagi fasilitas yang diterima oleh karyawan belum memadai sehingga akan memengaruhi kinerjanya. Salah satu yang mempengaruhi kondisi lingkungan yaitu tersedianya lingkungan kerja fisik yang baik serta mendukung aktifitas pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Perjamuan Rasa Raja terkait dengan kedisiplinan yang rendah yaitu ketaatan karyawan dalam aturan waktu masih rendah seperti masih ada karyawan yang datang terlambat ketempat kerja, karyawan sering libur diluar hari libur yang telah ditetapkan perusahaan (karyawan membolos) dan tidak minta izin untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu telat masuk setelah istirahat, serta pulang lebih cepat sebelum waktunya, masih adanya karyawan yang mengobrol diruangan kerja sedangkan karyawan yang lain sibuk menyelesaikan pekerjaannya.

II. METODE

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) “metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:148) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Perjamuan Rasa Raja sebanyak 75 orang karyawan.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:149) “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:20) “sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam peneliian ini adalah berjumlah 75 orang responden.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian study pustaka dan penyebaran angket atau kuisioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Supardi (2013:156), “analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola variabel dependent (kriteria) dapat dipredisikan melalui variabel independent (prediktor)”.

Tabel 2.
Regresi Linier Sederhana X₁ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,090	1,895		15,354	0,000
Lingkungan Kerja	0,397	0,059	0,616	6,689	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 29,090 + 0,397X_1$

Dimana X_1 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai $X_1 = 0$ akan diperoleh $Y = 29,090$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 29,090 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 29,090. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,397 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,397 satuan.

Tabel 3.
Regresi Linier Sederhana X₂ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,492	2,006		15,699	0,000

Disiplin Kerja	0,261	0,051	0,511	5,079	0,000
----------------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 31,492 + 0,261X_2$

Dimana $X_2 =$ Disiplin Kerja

$Y =$ Kinerja Karyawan

Jika nilai $X_2 = 0$ akan diperoleh $Y = 31,492$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 31,492 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 31,492. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,261 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,261 satuan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2015:277), “analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,367	2,052		12,847	0,000
	Lingkungan Kerja	0,310	0,064	0,483	4,823	0,000
	Disiplin Kerja	0,144	0,051	0,282	2,817	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 26,367 + 0,310X_1 + 0,144X_2$

1. Konstanta sebesar 26,367 artinya jika variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 26,367.
2. Nilai regresi $0,310X_1$ (positif) artinya apabila variabel lingkungan kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,310 satuan.

3. Nilai regresi 0,144X2 (positif) artinya apabila variabel disiplin kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,144 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0.05) dan membandingkan thitung dengan ttabel. Adapun ketentuan mencari nilai ttabel diperoleh dengan cara jumlah responden $n = 75 - 2 = 73$ dilihat dari distribusi nilai ttabel (terlampir tabel t) maka nilai ttabel 1,993. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Berikut ini adalah hasil pengujian thitung dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS 26:

Tabel 5.
Uji t Parsial X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,090	1,895		15,354	0,000
Lingkungan Kerja	0,397	0,059	0,616	6,689	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung 6,689 > ttabel 1,993 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perjamuan Rasa Raja.

Tabel 6.
Uji t Parsial X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,492	2,006		15,699	0,000
Disiplin Kerja	0,261	0,051	0,511	5,079	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.25 tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung $5,079 > ttabel 1,993$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perjamuan Rasa Raja.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$DF \text{ (pembilang)} = k-1$$

$$DF \text{ (penyebut)} = n-k-1$$

$$n = \text{jumlah sampel penelitian}$$

$$k = \text{jumlah variabel bebas}$$

$$1 = \text{konstan}$$

$$\text{Degree of freedom (pembilang)} = 2-1 = 1$$

$$\text{Degree of freedom (penyebut)} = 75-2-1 = 72$$

Jadi nilai Ftabel adalah = 3,97 (terlampir uji F)

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- Ho diterima dan Ha ditolak jika Fhitung $<$ Ftabel artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
- Ho ditolak dan Ha diterima jika Fhitung $>$ Ftabel artinya secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7.
Uji F Hitung

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1244,019	2	622,009	28,464	,000 ^b
	Residual	1573,368	72	21,852		
	Total	2817,387	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel 4.26 diperoleh nilai Fhitung $28,464 > Ftabel 3,97$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja

dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perjamuan Rasa Raja.

IV. KESIMPULAN

Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perjamuan Rasa Raja Jakarta Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=29,090+0,397X_1$, Nilai korelasi sebesar 0,616. Nilai koefisien determinasi sebesar 38%, dan nilai thitung 6,689 > ttabel 1,993 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perjamuan Rasa Raja Jakarta Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=31,492+0,261X_2$,. Nilai korelasi sebesar 0,511. Nilai koefisien determinasi sebesar 26,1%, dan nilai thitung 5,079 > ttabel 1,993 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perjamuan Rasa Raja Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=26,367+0,310X_1+0,144X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,2%. Serta nilai Fhitung 28,464 > Ftabel 3,97 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, H., & Zulkifli (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 7(2).
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka. Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dharma, A. (2015). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghillyer, A. W. (2016). *Business Ethics Now*, fourth edition. Mc Graw-Hill.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Idris, A. (2016). *Ekonomi Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ismainar, H. (2015). *Manajemen Unit Kerja*. Jogjakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kusniawati, A., Nurhayati., & Herlina, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal ilmu manajemen*, 1(1).
- Maduningtias, L. (2020). The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang). *PINISI Discretion Review*, 1(2), 65. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.13046>.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Minggu, M.M., Lengkong, V.P.K., & Rumokoy, F.S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. 7(1).
- Nugrahaningsih, H., & Julaela (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*. Vol. 4, No. 1.
- Pramadita. A.A.G.O., & Surya, I.B.K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4(8).
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Z. V. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Robert & Bacal. (2016). *Performance Management*. Jakarta: GPU
- Sari, I.K., & Sofyan. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*. 3(1).
- Sarwani. (2016). The Effect of Work Discipline And Work Environment. *Jurnal Internasional Sinergi*, 6(2), 53–67.
- Sedarmayanti. (2016). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2015). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013) *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.

Yuliana M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*. 3(3).

Zahara, R.N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. 1(2).