

IDENTIFYING FACTORS THAT AFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE

MEMANTIK FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

Eric Hermawan^{1*}, Emaya Kurniawati², Ansari³, Rosalina Anindia Sari Kartika⁴, Amin Budiastuti⁵

Institut STIAMI¹

Universitas Semarang, Semarang²

USK PSDKU Gayo Lues³

STIE Satria Purwokerto^{4,5}

eric@stiami.ac.id¹, emaya@usm.ac.id², ansarise_psdku@usk.ac.id³, rosa70lien@gmail.com⁴, budiastutiamin@gmail.com⁵

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment, work motivation and work discipline on employee performance at PT JNE Branch in Depok City. The research method used in this study uses a quantitative method. The population of employees working at PT JNE Branch in Depok City is 44 people. Determination of the number of samples using the Slovin census so that a sample of 44 people was obtained. The research instrument used a questionnaire and interview list. The results of the quantitative study were analyzed using EvIEWS 11. The results of the study obtained partially that the work environment, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT JNE Branch in Depok City, while simultaneously that the work environment, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT JNE Branch in Depok City.

Keywords: Performance, Environment, Motivation, Discipline, Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di PT JNE Cabang kota Depok. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi karyawan yang bekerja di PT JNE Cabang kota Depok sebanyak 44 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan sensus slovin sehingga didapatkan sampel sebanyak 44 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan daftar wawancara. Hasil penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan EvIEWS 11. Hasil penelitian didapatkan secara parsial lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT JNE Cabang kota Depok, Adapun secara simultan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT JNE Cabang kota Depok.

Kata Kunci : Kinerja, Lingkungan, Motivasi, Disiplin, Karyawan

PENDAHULUAN

Tujuan utama sumber daya manusia adalah menciptakan kondisi optimal agar karyawan dapat bekerja dengan baik, mengembangkan potensinya, dan merasa berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yaitu melaksanakan rencana pengelolaan sumber daya manusia suatu usaha atau organisasi. Menurut Muryani (2022) dalam Shidiq et al., (2024), MSDM merupakan manajemen inti yang

menggerakkan organisasi sehingga suatu wadah organisasi, baik yang berorientasi laba (*profit organization*) maupun organisasi yang berorientasi nirlaba (*non-profit organization*), menjadi hidup dan dinamis sesuai karakter manusianya sehingga organisasi tetap eksis dan memiliki kinerja yang dapat dinikmati oleh anggota - anggota dalam organisasi itu maupun memberi manfaat bagi Masyarakat sekitarnya. Kinerja merupakan wujud perilaku kerja seorang karyawan dan dinyatakan

sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam suatu perusahaan selama jangka waktu tertentu. Karena kinerja karyawan menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen terpenting yang membuat organisasi mana pun menjadi hidup. Kinerja karyawan di organisasi memungkinkan karyawan untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas biasanya dibuat menggunakan tingkat keberhasilan yang ditentukan dalam lingkungan kerja. Akibatnya, kita dapat melihat bahwa karyawan tersebut termasuk dalam tingkat kinerja tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) dalam Shidiq et al., (2024), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah : lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Faktor yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan ditunjang lingkungan kerja yang menyenangkan, karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif dalam arti bisa memperbaiki moral kerja karyawan. Hal ini disebabkan dalam bekerja menyenangkan, penuh semangat dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Lubis, 2015). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja

yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian Riansari et al (2012) yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Motivasi adalah sebuah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang baik. Dalam hal tersebut, perusahaan juga harus memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Sedarmayanti (2013) dalam (Ekhsan, 2019) ada tiga jenis motivasi yaitu pendorong utama, Semi pendorong utama, Pendorong non material. Motivasi juga merupakan kekuatan pendorong di balik komitmen individu untuk mengarahkan seluruh keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang ditentukan yang telah dikemukakan oleh Shidiq et al., (2024) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan komitmen kantor atau instansi untuk memperhatikan disiplin kerja karyawannya agar kinerja karyawannya lebih baik dari sebelumnya. Disiplin merujuk pada sikap dan tingkah laku

seseorang terhadap ketaatan pada peraturan tertulis maupun tidak tertulis dan tercermin dalam bentuk tingkah laku. Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia. Karena semakin disiplin karyawan, maka prestasi kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Tanpa karyawan yang berbakat, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja seorang karyawan dapat dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang rendah akan bekerja dengan bermalasmalasan. Kedisiplinan karyawan tidak hanya terlihat dari absensi, akan tetapi juga terlihat dari bagaimana seorang karyawan mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan. Siswanto (2010) dalam Pahlawati et al., (2021) menjelaskan Arti dari disiplin adalah: “Sikap menghormati, menghargai dan menaati peraturan yang ada, baik yang terdokumentasi maupun tidak, serta kemampuan melaksanakannya tidak menghindarkan diri dari menerima sanksi.” Selain disiplin kerja, motivasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Shidiq et al., (2024) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Didirikan tahun 1990, PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) melayani masyarakat dalam urusan jasa kepabeanan terutama import atas kiriman peka waktu melalui gudang ‘Rush Handling’. Kecepatan dan kehandalan layanan yang konsisten dan bertanggung jawab membuat kredibilitas JNE semakin tinggi di mata pelanggan maupun mitra kerja. Seiring

dengan peningkatan investasi asing, pertumbuhan ekonomi dalam negeri, dan perkembangan teknologi informasi, serta beragam inovasi produk yang dikembangkan, kinerja JNE semakin tumbuh juga berkembang di kalangan dunia usaha maupun masyarakat Indonesia. Lebih dari 150 lokasi JNE telah terhubung dengan system komunikasi on-line, dikawal oleh sistem dan akses situs informasi yang efektif serta efisien bagi konsumen dalam upaya mengetahui status terkini pengiriman paket atau dokumen. JNE mengedepankan sumber daya manusia sekaligus teknologi sebagai bagian dari pengembangan. Dari mesin X-Ray, GPS, hingga alat komunikasi satelit. Kehandalan dan komitmen JNE ini terbukti dengan diraihnya berbagai bentuk penghargaan serta sertifikasi ISO 9001:2008 atas sistem manajemen mutu. PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Depok merupakan salah satu anak cabangnya.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di PT JNE Cabang kota Depok. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negative bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2013) menyatakan lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. (Mangkunegara, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan berkerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negative bagi kelangsungan karyawan berkerja. Hasil penelitian Riansari et al (2012) yang menghasilkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Simamora (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Kemudian Siagian (2018) mengatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapatkan perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dalam bawahan ditempat kerja. Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Mangkunegara, 2017). Motivasi sendiri sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, jika karyawan memiliki dorongan yang

kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik. Hasil penelitian Shidiq et al., (2024) yang menghasilkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja dan kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menyatakan disiplin kerja dapat diartikan pelaksanan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hasil penelitian Shidiq et al., (2024) yang menghasilkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT JNE Cabang kota Depok dengan sampel sebanyak 44 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan sensus. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan daftar wawancara. Hasil penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan

EvIEWS 11. Variabel yang digunakan adalah : Variabel terikat (kinerja karyawan) dan variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Model Pengukuran (Outer Model) Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen

Variabel	Nilai <i>Outer Loading</i>	<i>Cut of Value</i>	Kesimpulan
X1.1 LK	0.719	0.70	Valid
X1.2 LK	0.710	0.70	Valid
X1.3 LK	0.733	0.70	Valid
X1.4 LK	0.751	0.70	Valid
X2.1 MK	0.819	0.70	Valid
X2.2 MK	0.802	0.70	Valid
X2.3 MK	0.837	0.70	Valid
X3.1 DK	0.841	0.70	Valid
X3.2 DK	0.849	0.70	Valid
X3.3 DK	0.868	0.70	Valid
Y.1 KK	0.791	0.70	Valid
Y.2 KK	0.727	0.70	Valid
Y.3 KK	0.785	0.70	Valid

Keterangan:

LK = Lingkungan Kerja

MK = Motivasi Karir

DK = Disiplin Kerja

KK = Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua nilai lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian memiliki validitas.

Reliabilitas

Menurut Eisingerich dan Rubera (2010) tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* minimum adalah 0,70.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha
LK	.850
MK	.709
DK	.824

Berdasarkan Tabel 2, bahwa keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha* >

0,70 maka semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Nilai yang digunakan untuk menganalisis dengan melihat nilai *Variance VIF*. Jika nilai *VIF* > 5.00 maka terjadi masalah Multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF
LK	.043
MK	.018
DK	.027

Berdasarkan tabel 3, bahwa nilai *VIF* untuk seluruh variabel penelitian adalah < 5,00 maka tidak terjadi gejala

multikolinieritas pada model penelitian ini.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Nilai *Adjusted R Square*

	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja Karyawan	.6149

Berdasarkan tabel 4, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,5230, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menghasilkan kinerja karyawan sebesar 61,49 %, sedangkan sisanya 38,51 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Menurut Sedarmayanti (2013) menyatakan lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komarudin, 2018). Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini

mendukung hasil penelitian dari Riansari et al (2012); Komarudin (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Siagian (2018) mengatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan ditempat kerja. Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu. Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Shidiq et al., (2024) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mangkunegara (2017) menyatakan disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedomanpedoman organisasi sedangkan Siswanto (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Shidiq et al., (2024) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian didapatkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT JNE Cabang kota Depok.
2. Hasil penelitian didapatkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di di PT JNE Cabang kota Depok.
3. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,5230, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menghasilkan kinerja karyawan sebesar 61,49 %, sedangkan sisanya 38,51 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernarto, I., & Herjany, E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154-164.
- Feriyanto, Andri & Triana, Endang Shyta. (2015). *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Yogyakarta: Mediatara.
- Kaswan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 13(1). 1-13
- Komarudin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS : Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 1(3), 350-364
- Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja Yang Kondusif Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. *AL-MASHARIF*. 3(1). 34-50
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muryani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Unisma Press
- PahlawatiE., NormanE., SupriyatnaR., & HermalianaM. (2021). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19 . *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101-119. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i1.525>
- Riansari, T., Sudiro, Achmad. Rofiaty. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)*. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya

- Sedarmayanti. (2013) .*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung: PT.Refika Aditama
- Siagan, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 1-18. <https://doi.org/10.30596/maneggi.o.v2i1.3364>(diakses pada 14 Februari 2024 pukul 13:15
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63– 77.
- Shidiq, MS., Sudarijati. & Samsuri. (2024). Employee Performance Using A Work Discipline, Organizational Culture And Motivation Approach. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*. 7(5). 3821-3839
- Sitinjak, L. N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Sudaryo, Yoyo, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Wibowo, M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Brawijaya University.