

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

Ade Apriliyani*¹, Natal Indra²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

adeaprils87@gmail.com^{*1}, natal.nia@bsi.ac.id²

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Korespondensi penulis : adeaprils87@gmail.com*

Abstrcat. *This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at the DKI Jakarta Provincial Education Service. This research uses a quantitative approach with non-probability data collection techniques with a population of 150 employees using the Slovin formula, so the sample taken was 60 employees. The data obtained is the result of a questionnaire that has been distributed. Data processing was carried out using the SPSS version 21 program. For the data tested, namely data quality tests consisting of validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests and multicollinearity tests, hypothesis tests consisting of t tests and f tests. and finally the coefficient of determination test. The research results found that the work environment and work discipline had a positive and significant effect on employee performance*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif dengan teknik pengambilan data yaitu non probability dengan populasi pegawai adalah 150 pegawai menggunakan rumus slovin maka sampel yang diambil sebanyak 60 pegawai. Data yang diperoleh merupakan hasil dari kuesioner yang telah disebar. Pengolahan data yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 21. Untuk data yang diuji yaitu uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dan uji multikolinearitas, uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji f. dan terakhir uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Setiap Perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan kenyamanan dilingkungan kerja diperusahaan/instansi. Karena lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pekerja, meskipun tidak signifikan, namun dapat mengganggu bahkan menghambat aktivitas perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman akan menjadikan pegawai lebih produktif ketika melakukan pekerjaannya, menimbulkan rasa nyaman dan aman memberikan kesan yang menyenangkan supaya pegawai dapat menikmati pekerjaannya tanpa perlu memperlumahkan sekitarnya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat berdampak positif bagi pegawai maupun perusahaannya, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk berdampak kurangnya produktivitas dan rasa tidak nyaman apabila terlalu lama di perusahaan.

Lingkungan kerja adalah apa saja yang berada disekitar pegawai mempengaruhi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya” (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Banyaknya

kegiatan yang dilakukan pegawai di dalam perusahaan akan membuat banyak perusahaan untuk mempertimbangkan kenyamanan lingkungan, apabila pegawai merasa nyaman ditempat kerja tentu saja semakin banyak kegiatan yang akan dilakukan pegawai didalam perusahaan, misalnya makan siang di ruang kantor, lebih memilih melakukan istirahat didalam kantor, daripada jalan keluar kantor hanya untuk keluar melihat udara segar, dan itu akan mempengaruhi pekerjaan pegawai jadi lebih baik karena merasa kantor adalah tempat yang lebih nyaman untuk bekerja, berbicara dengan teman, makan siang, dan istirahat sehingga timbul rasa loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya.

Selain hal tersebut, yang mempengaruhi kinerja pegawai tentunya hal ini tidak lepas dari kata disiplin, sebagaimana yang kita pahami bahwa disiplin adalah bentuk dari taat dan patuh pada aturan, untuk itu dalam meningkatkan kinerja pegawai disiplin sangat penting, karena timbulnya sikap disiplin berasal dari diri setiap pegawai itu sendiri. Bentuk ketaatan, rasa patuh, tidak melanggar peraturan dan norma yang telah dibuat diperusahaan, serta datang dan pulang tepat pada waktunya seakan tidak jauh dari kata disiplin, disiplin pada tempat kerja tentunya akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan kunci keberhasilan suatu perusahaan karena telah mengembangkan SDM yang baik. “Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan karyawan agar meningkatkan pemahaman dan keinginan untuk mematuhi seluruh aturan perusahaan/instansi dan norma sosial yang berlaku” Sutrisno dalam jurnal (Ery Teguh Prasetyo, 2019)

Pengaruh lingkungan dan disiplin kerja tentunya tak akan lepas dari kinerja pegawainya, hal tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) sebuah perusahaan akan terlihat. Karena kinerja pegawai adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam penyelesaian tugasnya tepat pada waktunya dengan cermat dan penuh tanggung jawab sehingga membuahkan hasil bagi perusahaan, hal tersebut merupakan bentuk produktivitas pegawai sebagai tolak ukur perusahaan untuk menilai kinerjanya. “Kinerja pegawai hasil kerja individu yang dinilai dalam suatu organisasi, yang mencerminkan siapa yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”(Ferdy et al., 2021).

Bagi Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta yakni sebagai pengelola, penyedia layanan pendidikan, dalam melayani beberapa masalah pendidikan yang ada di DKI Jakarta, seperti masalah yang baru saja terjadi mengenai dicabutnya Kartu Jakarta Mahasiswa Unggul (KJMU) yang membuat Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta perlu membuka kembali pelayanan pendaftaran KJMU baru dengan ketentuan baru, yaitu yang berhak menerima KJMU

adalah mahasiswa berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Hal tersebut terkait mengenai kecepatan pegawai dalam memproses data KJMU yang perlu dicek ulang. Karena melibatkan pegawai maka perlunya ketepatan dan ketelitian dalam pengerjaannya. Lingkungan yang nyaman akan membuat pegawai untuk fokus dalam pekerjaannya dan disiplin kerja yang baik dapat membuat pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Apabila beberapa faktor tersebut menyebabkan terjadinya keterlambatan dalam proses data KJMU maka dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

(Mulia Rizki, 2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja ialah tempat para pegawai bekerja. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak baik dan buruk dalam memperoleh prestasi kerja pegawai. Didalam sebuah organisasi manajemen perlu memperhatikan lingkungan kerjanya yaitu dimana lingkungan kerja membuat pegawai terfokus untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut pendapat (Hartono & Parameswari, 2021) dari sudut pandang rencana kerja, lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk menetapkan kesesuaian dan kegunaan asosiasi, serta memastikan bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang nyaman untuk bekerja. Untuk menciptakan lingkungan yang menyenangkan dapat dilakukan dengan mendesain dan mengatur tata letak ruang kerja hal tersebut dapat membuat peningkatan pada kinerja pegawai.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga dapat menghasilkan dampak positif maupun negatif bagi perusahaan/organisasi. Hasil dari penelitian relevan yang dilakukan oleh (Asfar & Anggraeni, 2020), (Manalu, 2020) dan (Fitri Agustina Peronika Pangaribuan, 2024), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

Disiplin Kerja

“Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis” (Andayani, 2020). Orang yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi cenderung berkinerja baik dalam pekerjaannya dan

berhasil dalam usahanya. Dalam menjaga kedisiplinan maka sanksi khusus diperlukan untuk menegakkan disiplin karyawan perusahaan atas ketidakpatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan untuk karyawan. Pelanggar aturan perusahaan dibutuhkan hukuman secara khusus. Hukuman dapat berupa peringatan bahwa pegawai melanggar peraturan dan melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku, atau memperbaiki pelanggaran tersebut di tempat kerja. Dengan adanya hal tersebut dapat membuat pegawai secara efektif mematuhi yang terkait (Zaenal Arifin & Sasana, 2022).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan pegawai dalam bekerja, baik sikap maupun perilaku. Namun apabila pegawai tersebut melanggar maka perlu diberikan hukuman berupa sanksi atau teguran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hasil dari penelitian relevan yang dilakukan oleh (Purnawijaya, 2019), (Asfar & Anggraeni, 2020) dan (Fitri Agustina Peronika Pangaribuan, 2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

Kinerja Pegawai

(Sihaloho & Siregar, 2020) berpendapat bahwa segala sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai dengan menyerahkan semua kemahirannya untuk mendapatkan hasil optimal, dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam segala kegiatan dan hal ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan untuk lebih efektif ialah pengertian dari kinerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang di dapat oleh pegawai selama mengerjakan pekerjaannya dengan baik sehingga perusahaan mendapatkan perolehan hasil yang baik dan mencapai tujuannya. Hasil dari penelitian relevan yang dilakukan oleh (Andriyani et al., 2020), (Sunarno, 2021) dan (Fitri Agustina Peronika Pangaribuan, 2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif dengan teknik pengamb(Andriyani et al., 2020)ilan data yaitu non probability dengan populasi pegawai adalah 150 pegawai menggunakan rumus slovin maka sampel yang diambil sebanyak 60 pegawai. Data yang diperoleh merupakan hasil dari kuesioner yang telah disebar. Pengolahan data yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 21.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,538	0,254	Valid
	X1.2	0,503	0,254	Valid
	X1.3	0,725	0,254	Valid
	X1.4	0,774	0,254	Valid
	X1.5	0,854	0,254	Valid
	X1.6	0,812	0,254	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,824	0,254	Valid
	X2.2	0,891	0,254	Valid
	X2.3	0,783	0,254	Valid
	X2.4	0,843	0,254	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,837	0,254	Valid
	Y.2	0,908	0,254	Valid
	Y.3	0,832	0,254	Valid
	Y.4	0,824	0,254	Valid
	Y.5	0,602	0,254	Valid
	Y.6	0,737	0,254	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen atau item pertanyaan yang dipilih dalam penelitian telah valid” (Amanda et al., 2019). Berdasarkan pernyataan tersebut “apabila nilai r tabel $<$ r hitung, artinya data dinyatakan valid” Sujarweni dalam (Susanti, 2021)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X1)	0,798	6	Baik
Disiplin Kerja (X2)	0,854	4	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	0,869	6	Baik

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Hasil inteprestasi dalam uji reliabilitas adalah baik. Oleh karena nilai cronbach's alpha (α) lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan kuesioner ini reliabel (Amanda et al., 2019).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29120693
	Absolute	,122
Most Extreme Differences	Positive	,122
	Negative	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		,944
Asymp. Sig. (2-tailed)		,335

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Hasil uji normalitasnya diketahui nilai signifikannya yaitu 0,335 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa distribusi nilai residualnya normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
Lingkungan Kerja (X1)	0,637	1,570	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,637	1,570	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Hasil uji multikolinearitas yaitu tolerance $0,637 > 0,10$ dan VIF $1,570 < 10,0$ sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Hipotesis

1. Uji T (parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7,826	2,787		-2,808	,007
Lingkungan_Kerja	,541	,111	,433	4,890	,000
Disiplin_Kerja	1,060	,183	,512	5,784	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X1) adalah $0,000 < 0,05$ dengan T_{hitung} sebesar $4,890 >$ dari T_{tabel} sebesar $2,002$. Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima. Dari kesimpulan diatas maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

Nilai signifikan dari variabel Disiplin kerja (X2) adalah $0,000 < 0,05$ dengan T hitung sebesar $5,784 >$ T tabel sebesar $2,002$. Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_2 diterima. maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	780,455	2	390,228	71,815	,000^b
Residual	309,728	57	5,434		
Total	1090,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Hasil uji f_{hitung} sebesar $71,815 > f_{tabel}$ yaitu $3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima. Dikatakan bahwa disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

Uji Koefisien Determinasi

4.7 Hasil Uji Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,716	,706	2,331

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi simultan diketahui bahwa nilai R square sebesar $0,716$ atau memiliki pengaruh sebesar $71,6\%$ antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), untuk selebihnya $28,4\%$ dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

Implikasi Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Yaitu nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X_1) adalah $0,000 < 0,05$ dengan T_{hitung} sebesar $4,890 > T_{tabel}$ sebesar $2,002$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima. (Asfar & Anggraeni, 2020) berpendapat bahwa hubungan positif yang terjadi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai hal ini berarti apabila lingkungan kerja semakin aman dan nyaman, maka akan mengalami peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. yaitu nilai signifikan dari variabel Disiplin kerja (X_2) adalah $0,000 < 0,05$ dengan T_{hitung} sebesar $5,784 > T_{tabel}$ sebesar $2,002$. (Asfar & Anggraeni, 2020) berpendapat disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya penataan disiplin pegawai yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pertama secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Kedua secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Ketiga secara simultan baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu diharapkan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta dapat melakukan peningkatan terhadap kondisi lingkungan kerja, mulai dari fasilitas, kenyamanan dan kebersihan ruangan, dan peralatan yang memadai setiap ruangan agar para pegawai dapat bekerja dengan baik serta meningkatkan disiplin pegawai karena disiplin merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan dalam penyelesaian tugas yang diberikan untuk mencapai hasil kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, 15(3), 190. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Ferdy, F., Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 583–592.

<https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3782>

- Fitri Agustina Peronika Pangaribuan, T. (2024). *KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SUKATANI*. 2(2), 1577–1584.
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. Madu Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mulia Rizki, S. N. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KOTA. *Jurnal Ilmiah Ekotrans Dan Eruisi*. <https://journal.unespadang.ac.id/JIEE/article/view/67>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Susanti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sat Nusapersada Tbk. *Scientia Journal*, 4(3), 1–51.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>