

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika) Pondok Aren Tangerang Selatan

*by Nurul Hani Azzahra*

---

**Submission date:** 05-Nov-2024 01:36PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2509043980

**File name:** Manajemen\_2.pdf (591.43K)

**Word count:** 3071

**Character count:** 17211

14

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika) Pondok Aren Tangerang Selatan

Nurul Hani Azzahra<sup>1</sup>, Alan Budi Kusuma<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Ir H. Juanda No.39, Cemp. Putih, Kec.Ciputat Tim., Tangerang Selatan, Banten

Korespondensi penulis: [haniazzahra21@gmail.com](mailto:haniazzahra21@gmail.com)

**Abstract:** Human resources are one of the important assets in a company. Therefore, so that employees obey and feel comfortable at work, companies need to do something to improve employee performance at work, namely by providing support in the form of work discipline and work environment. The method used is descriptive quantitative method. The sampling technique in this research was a saturated sample with a sample of 65 people. Data collection techniques are carried out by observation, questionnaires and documentation. Based on the results of the simultaneous test, the F test is (57,140) > F table (3,15), proving that the Work Discipline and Work Environment variables together have a positive and significant influence on employee performance with the multiple linear regression equation  $Y = 3.639 + 0.173 X1 + 0.759 X2$  and the coefficient of determination value is 0.648, it can be concluded that Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) together have an influence contribution of 65% on Employee Performance (Y) or formula.

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

**Abstrak :** Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan. oleh karna itu agar karyawan taat dan merasa nyaman dalam bekerja, maka perusahaan perlu melakukan sesuatu agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan dalam bekerja yaitu dengan memberikan dukungan dan bentuk disiplin kerja dan lingkungan kerja. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel 65 orang. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuisioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil uji simultan uji F sebesar (57.140) > F tabel (3,15) membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 3,639 + 0,173 X1 + 0,759 X2$  dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,648 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 65% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

### 1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi ini banyak perusahaan yang menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting perusahaan, karena manusia merupakan motor penggerak utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan pentingnya sarana dan prasarana agar para pegawai dapat memanfaatkan potensi yang dimilikinya secara maksimal, karena tanpa sumber daya manusia yang handal maka sulit suatu perusahaan dapat bertahan. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara rutin dan sistematis akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu dan berdaya saing. Di era perkembangan yang pesat ini, dunia usaha harus sangat selektif dalam pemilihan sumber daya manusia yang kompetitif. Hal ini membuat perusahaan sangat memperhatikan kinerja

karyawannya, karena kinerja karyawan yang baik dapat bermanfaat untuk perusahaan itu sendiri.

Menurut Afandi, “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” (Abidin & Sasongko, 2022). “Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi” (Meinitasari & Chaerudin, 2022).

Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan Kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai Kinerja yang tinggi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik untuk kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh dengan hasil yang optimal. “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya” (Pranitasari & Khotimah, 2021). “disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” (Wau, Samalua W., 2021).

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja kerja dapat dicapai secara maksimal. “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok” (Prasetyo, 2021) “Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien”. (Marisyah, 2022). Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas peneliti tertarik melangsungkan penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja**

## Terhadap Kinerja Karyawan pada STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi Geofisika) Pondok Aren Tangerang Selatan”.

### 2. KAJIAN TEORITIS

#### A. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Malayu, 2019).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan <sup>15</sup> bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dan bersedia untuk menerima dan mematuhi peraturannya serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

#### B. Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja”. (Afandi, 2021).

Dari definisi <sup>1</sup> di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana di dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan

#### C. Kinerja Karyawan

“Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut” (Adhari, 2020).

Dari pengertian kinerja karyawan diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kinerja hasil dari suatu proses yang dilakukan pegawai atau karyawan atas pelaksanaan tugas dan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

#### D. Hipotesis Penelitian

<sup>2</sup> Hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Adapun yang menjadi hipotesis nol ( Ho ) dan hipotesis alternatif (Ha) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Ho :  $p_1 \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada STMKG Pondok Aren Tangerang Selatan.
- Ha :  $p_1 = 0$  Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada STMKG Pondok Aren Tangerang Selatan.
- Ho :  $p_2 \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada STMKG Pondok Aren Tangerang Selatan.
- Ha :  $p_2 = 0$  Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada STMKG Pondok Aren Tangerang Selatan.
- Ho :  $p_{1,2} \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada STMKG Pondok Aren Tangerang Selatan.
- Ha :  $p_{1,2} = 0$  Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada STMKG Pondok Aren Tangerang Selatan.

### 3. METODE PENELITIAN

Bagian Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) dimana kuesioner tersebut di distribusikan langsung kepada subjek penelitian dan kemudian dikumpulkan setelah responden menjawab. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 65 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dimana skala likert 1-5 digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-Ragu (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1). Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

## A. Karakteristik Responden

### 1. Jenis Kelamin

Tabel. 1

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
1	Laki-laki	42	65%
2	Pesmpuan	23	35%
	Jumlah	65	100%

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2024

### 2. Lama Bekerja

Tabel.2

No	Lama Bekerja	Total	Presentase
1	Lama Kerja < 4 Tahun	16	24%
2	Lama Kerja 5-9 Tahun	20	31%
3	Lama Kerja 10-15 Tahun	29	45%
	Jumlah	65	100%

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2024

### 3. Usia

Tabel.3

No.	Usia	Jumlah Karyawan	Presentase
1	< 25 Tahun	11	17%
2	26-35 Tahun	36	55%
3	36-50 Tahun	18	28%
	Jumlah	65	100%

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2024

### 4. Pendidikan

Tabel.4

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan	Presentase
1	SMA/Sederajat	8	12%
2	D3	10	15%
3	S1	22	42%
4	S2	25	31%
	Jumlah	65	100%

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2024

## B. Deskripsi Data Penelitian

Analisa Deskriptif ini adalah jawaban responden dari tiap indikator pada variabel yang telah ditetapkan sebagai model dalam penelitian yang di interpretasi berdasarkan tabel kriteria Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

### 1. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden, maka diperoleh hasil untuk variabel Disiplin Kerja sebagai berikut :

**Tabel. 5**

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	RG	S	SS	
X <sub>1.1</sub>	0	2	18	27	18	256
X <sub>1.2</sub>	0	3	12	35	15	257
X <sub>1.3</sub>	0	2	18	24	21	259
X <sub>1.4</sub>	0	3	17	24	21	258
X <sub>1.5</sub>	0	3	15	25	22	261
X <sub>1.6</sub>	0	2	18	26	19	257
X <sub>1.7</sub>	0	2	16	24	23	263
X <sub>1.8</sub>	0	3	13	35	14	255
X <sub>1.9</sub>	0	3	12	35	15	257
X <sub>1.10</sub>	0	2	18	25	20	258
<b>Jumlah</b>						2581

*Sumber : Data Primer yang diolah (2024)*

### 2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden, maka diperoleh hasil untuk variabel Lingkungan kerja sebagai berikut

**Tabel.6**

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	RG	S	SS	
X <sub>2.1</sub>	0	1	19	39	6	245
X <sub>2.2</sub>	0	1	15	34	15	258
X <sub>2.3</sub>	0	0	20	35	10	250
X <sub>2.4</sub>	0	0	10	41	14	264
X <sub>2.5</sub>	0	0	17	32	16	259
X <sub>2.6</sub>	0	0	19	34	12	253
X <sub>2.7</sub>	0	0	13	40	12	259
X <sub>2.8</sub>	1	5	26	24	9	230
X <sub>2.9</sub>	0	0	18	33	14	259
X <sub>2.10</sub>	0	0	18	31	16	258
<b>Jumlah</b>						2532

*Sumber : Data Primer yang diolah (2024)*

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden, maka diperoleh hasil untuk variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel.7**

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	RG	S	SS	
Y.1	0	0	13	34	18	265
Y.2	0	3	12	38	12	254
Y.3	0	2	19	26	18	255
Y.4	0	2	15	27	21	262
Y.5	0	3	26	20	16	244
Y.6	0	0	13	40	12	259
Y.7	0	1	10	29	25	273
Y.8	0	0	10	41	14	264
Y.9	0	0	15	34	16	261
Y.10	0	3	10	27	25	269
<b>Jumlah</b>						2606

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

### C. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan peneliti dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{hitung}$  pada penelitian ini merupakan data primer dengan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan disetiap indikator variabel yang dianalisis menggunakan SPSS Versi 26 for Windows.

Besarnya nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5% dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

(a; n-2) dimana:

a = Tingkat signifikan 5%    n = Jumlah sampel = 30

k = Jumlah variabel dalam penelitian = 2     $r_{tabel} = n - 2 = 0,361$

**Tabel.8**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	X1	446**	0,244	Valid
	X2	664**		Valid
	X3	804**		Valid
	X4	503**		Valid
	X5	448**		Valid
	X6	784*		Valid
	X7	377**		Valid
	X8	664**		Valid
	X9	629**		Valid
	X10	798**		Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X1	312**	0,224	Valid
	X2	569**		Valid
	X3	500**		Valid
	X4	598**		Valid
	X5	643**		Valid
	X6	432**		Valid



	X7	634**		26 Valid
	X8	324**		Valid
	X9	515**		Valid
	X10	329**		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	618**	0,224	Valid
	Y2	281**		Valid
	Y3	526**		Valid
	Y4	603**		Valid
	Y5	484**		Valid
	Y6	551**		Valid
	Y7	419**		Valid
	Y8	658**		Valid
	Y9	645**		Valid
	Y10	523**		Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

#### D. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu perhitungan kuesioner dalam penelitian menggunakan SPSS versi 26 for Windows dapat dilihat dari hasil nilai Cronbach's Alpha. Berikut hasil uji reliabilitas variabel pada output SPSS:

Tabel.9

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,812	0,06	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,623	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,713	0,06	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

#### E. Uji Determinasi

Tabel.10

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.805	.648	.637	2.40952

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,648 atau 65% yang mana menunjukkan bahwa antar variabel X1 (Disiplin Kerja) dan variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 65% sedangkan sisahnya 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

#### F. Uji Hipotesis

##### 1. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis F digunakan untuk mengetahui seberapa besar beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan atau simultan dalam satu penelitian dengan cara membandingkan hasil nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Prasyarat yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  artinya terdapat pengaruh secara bersamaan atau simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh.

Adapun hasil pengujian hipotesis F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel.11**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663.488	2	331.744	57.140	.000
	Residual	359.958	62	5.806		
	Total	1023.446	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

## 2. Uji T (Parsial)

**Tabel.12**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.639	3.515		1.035	.305
	Disiplin Kerja (X1)	.173	.083	.220	2.091	.041
	Lingkungan Kerja (X2)	.759	.125	.636	6.053	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Adapun nilai  $t_{tabel} = 1,998$  dapat ditentukan dengan kriteria tingkat signifikan  $\alpha = 5\% = 0,05$  uji dua pihak dan derajat kebebasan ( $dk$ ) :  $65 - 2 = 63$

- Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Diketahui bahwa hasil T hitung = 2.091 lebih besar dibandingkan T tabel = 1,998 dan nilai signifikansi = 0,041 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Demikian disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Diketahui bahwa nilai T hitung = 6.053 lebih besar dari T tabel = 1,998 dan nilai signifikansi = 0,00 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. demikian disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Dari hasil Uji T diketahui nilai T hitung = 6.053 lebih besar dari T tabel = 1,998 dan nilai signifikansi = 0,00 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. demikian disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersamaan atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi Geofisika) Pondok Aren Tangerang Selatan dapat dilihat dari hasil pengolahan data dimana nilai Fhitung = 57.140 > nilai Ftabel = 3,15 dan nilai signifikansi = 0,000 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Demikian pada persamaan uji regresi linier berganda diketahui  $Y = 3,639 + 0,173X_1 + 0,759X_2$  bernilai positif dengan ini menunjukkan adanya pengaruh searah artinya bila nilai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Nilai koefisien determinasi yang telah ditunjukkan pada nilai R square adalah 0,648 artinya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65%.

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah instansi perlu memperhatikan peraturan yang berlaku untuk karyawan dan mengawasi karyawan dalam mengerjakan setiap pekerjaannya dan harus lebih memperhatikan fasilitas yang ada diruangan kantor seperti penerangan yang tepat dan gudang penyimpanan perlu diperhatikan dan ditingkatkan demi kelancaran pekerjaan untuk membantu setiap karyawan menjalankan tugasnya dengan maksimal dan perlu diadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang akan berpengaruh pada hasil kerja yang akan dicapai.

## 6. DAFTAR REFERENSI

### Buku

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. Qiara Media.
- Malayu, H. H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.

#### **Jurnal**

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Bilad Tour and Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, E. B. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan. *Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Wau, S. W., & F. T. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/download/237/195/>

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika) Pondok Aren Tangerang Selatan

## ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1 repository.stie-mce.ac.id 2%

Internet Source

2 pdffox.com 1%

Internet Source

3 eprints.perbanas.ac.id 1%

Internet Source

4 erepository.stein.ac.id 1%

Internet Source

5 riadamiulfa.blogspot.com 1%

Internet Source

6 www.proceeding.unindra.ac.id 1%

Internet Source

7 eprints.unm.ac.id 1%

Internet Source

8 s3.amazonaws.com 1%

Internet Source

jurnal.ipem.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	<a href="https://inobis.org">inobis.org</a> Internet Source	1 %
11	<a href="https://repository.uniba.ac.id">repository.uniba.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	Sri Wayati Ningsih, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KELURAHAN DI WILAYAH KECAMATAN MANTIKULORE KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2017 Publication	1 %
13	<a href="https://repository.um-surabaya.ac.id">repository.um-surabaya.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="https://repository.pnb.ac.id">repository.pnb.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="https://repository.unwidha.ac.id">repository.unwidha.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="https://jurnal.ustjogja.ac.id">jurnal.ustjogja.ac.id</a> Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1 %

18	<a href="http://www.scilit.net">www.scilit.net</a> Internet Source	1 %
19	Retno Dewi Wijastuti, Nidya Cantika. "PENGARUH PERSEPSI HARGA, CITRA MEREK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BELI ULANG JASA GOFOOD DI KOTA SORONG", KALIANDA HALOK GAGAS, 2021 Publication	1 %
20	<a href="http://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet Source	1 %
21	<a href="http://repository.unpam.ac.id">repository.unpam.ac.id</a> Internet Source	1 %
22	<a href="http://www.univ-tridinanti.ac.id">www.univ-tridinanti.ac.id</a> Internet Source	1 %
23	Submitted to Keimyung University Student Paper	1 %
24	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	1 %
25	<a href="http://repository.ikipgribojonegoro.ac.id">repository.ikipgribojonegoro.ac.id</a> Internet Source	1 %
26	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On