



## Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo

Dwi Retno Sari<sup>1</sup>, Abdul Haris<sup>2\*</sup>, Dedi Joko Hermawan<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga  
Email : [harisprof7@gmail.com](mailto:harisprof7@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak disiplin kerja, kompetensi serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif dengan hubungan asosiatif kausal ialah jenis penelitian yang dipakai. Disiplin kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) serta lingkungan kerja ( $X_3$ ) ialah variabel dependen. Sedangkan kinerja karyawan ( $Y$ ) ialah variabel terikat yang dipakai didalam penelitian ini. Sampel didalam penelitian ini ialah sebanyak 40 karyawan dari total populasi 52 karyawan. Penetapan sampel yang dipakai didalam penelitian ini ialah *non probability sampling* dengan teknik *sampling Insidental*. Hasil penelitian, menampakkan uji dugaan sementara (Hipotesis) (Uji-T) yang sudah dikerjakan bisa diambil simpulan jika disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan, kompetensi berdampak pada kinerja karyawan serta lingkungan kerja tak berdampak pada kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja.

### ABSTRACT

This study aims to determine the impact of work discipline, competence and work environment on employee performance. Quantitative research with causal associative relationships is the type of research used. Work discipline ( $X_1$ ), competence ( $X_2$ ) and work environment ( $X_3$ ) are the dependent variables. While employee performance ( $Y$ ) is the dependent variable used in this study. The sample in this study were 40 employees from a total population of 52 employees. Determination of the sample used in this study is non-probability sampling with Incidental sampling technique. The results of the study show that the provisional test (Hypothesis) (T-Test) that has been carried out can be concluded if work discipline has an impact on employee performance, competency has an impact on employee performance and the work environment has no impact on employee performance.

**Keywords:** work discipline, competence, work environment, performance.

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Untuk meraih pemerintahan yang efektif di semua sektor layanan publik perlu memaksimalkan hasil kerja pekerjanya. Salah satunya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo yang perlu memberi layanan





sebaik-baiknya serta kemudahan kepada masyarakat dengan tetap setia pada Visi serta Misi. Berbagai faktor yang memengaruhi tercapainya tujuan instansi, diantaranya ialah disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja bisa diberi makna sebagai pengerjaan manajemen untuk memperkuat panduan-panduan instansi (Mangkunegara, 2020). Tak hanya dari disiplin kerja, kompetensi yang dimiliki pekerja juga begitu utama. Kompetensi ialah ilmu ilmu yang dipunya atau seilmu yang dipunya bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif (Enny W, 2019). Selain itu, Kesehatan pekerja di industri sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada kondisi yang memengaruhi kemampuan pekerja untuk mengerjakan tanggung jawab, semacam suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, keramaian, kebersihan area, serta kesesuaian alat-alat kerja (Afandi, 2018). Hasil kerja pekerja akan naik dengan disiplin kerja, kompetensi serta lingkungan kerja yang kondusif, sebab pencapaian hasil yang bagus dibutuhkan industri buat memajukan industri. Menurut Hasil kerja ialah hasil pekerjaan yang sangat bersangkutan dengan maksud strategis instansi, rasa puas pembeli serta menyampaikan keterlibatan ekonomi (Fahmi, 2016).

Berdasar hasil pengamatan yang sudah dikerjakan dengan seorang pekerja diobjek penelitian jika terdapat sebuah pencapaian hasil para pekerja yang disokong oleh adanya dampak disiplin kerja, kompetensi serta lingkungan kerja. Pernyataan dari pekerja diobjek penelitian tersebut menampakkan adanya permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja, menampakkan hasil kerja dibawah standar, semacam tak berada di tempat pada saat apel pagi sudah di mulai atau datang terlambat. serta lingkungan kerja sudah cukup kondusif. Namun, masih ada yang tak membantu pekerja tertentu untuk bekerja dengan nyaman, terlihat dari banyaknya berkas yang berserakan di sekitar ruang kerja pekerja serta luas area kerja yang tak mencukupi hingga membatasi ruang gerak pekerja.

### **Rumusan Masalah**

Adakah dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo? Adakah dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo? Adakah dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo?

## **2. TELAAH PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja ialah sebagai alat untuk mengukur sejauh mana seseorang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan serta mentaati semua panduan yang ditetapkan industry (Sinambela, 2016). Dimensi disiplin kerja menurut (Sinambela,



2016), diantaranya dimensi Ketaan waktu, dengan indikator yakni bekerja tepat waktu, pemakaian masa secara efektif, tak pernah mangkir/tak bekerja, dimensi Tanggung jawab kerja, dengan indikator yakni patuh akan seluruh aturan instansi, sasaran pekerjaan, menyusun laporan kerja harian.

### **Kompetensi**

kompetensi ialah sebuah ilmu yang dipunya serta kemampuan yang perlu dipunyai oleh pekerja untuk memberi manfaat kepada industry (Enny W, 2019). Indikator kompetensi menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018) diantaranya pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*Skill*), perilaku (*Attitude*).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah kondisi di mana lokasi tempat bekerja yang bagus mencakup fisik serta non fisik yang bisa memberi kesan menyenangkan, aman, damai, perasaan betah/keras, serta lain semacamnya (Farida & Hartono, 2016). Beberapa indikator lingkungan Kerja menurut (Fadillah, Sulastini, & Hidayati, 2017) antara lain, ukuran serta desain ruang, keramaian, sirkulasi udara, rasa aman di lokasi kerja, ikatanan kerja antara anggota serta atasan dan ikatan sesama kawan kerja.

### **Kinerja karyawan**

Kinerja ialah hasil dari sebuah tahap yang mengarah serta diukur selama masa tertentu berdasar ketetapan atau persetujuan yang sebelumnya sudah ditentukan (Edison et al., 2018). Indikator hasil kerja pekerja menurut (Edison et al., 2018) antara lain, target, kualitas, waktu Penyelesaian dan taat asas.

### **Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung diantaranya penelitian (Shihab, Prahawan, & Maria, 2022) dan penelitian (Susanti, 2017) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian (Krisnadi & Saputra, 2021) dan penelitian (As'ad, 2021) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Kusmiyatun & Sonny, 2021) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta.

### **Hipotesis Penelitian**

H1: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo.

H2: Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo.



H3: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo.

### 3. METODOLOGI

Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal dipakai didalam penelitian ini. Ini dipakai untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun pengertian Populasi. Populasi ialah wilayah generalisasi yang mencakup: tempat atau orang yang punya kuantitas serta ciri-ciri tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari serta lalu diambil simpulannya (Sugiyono, 2017). Penelitian ini Populasi nya ialah seluruh pekerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo yang jumlahnya 52 pekerja. Sampel ialah bagian dari ukuran serta ciri-ciri yang populasi punya (Sugiyono, 2017). Didalam penelitian ini Penetapan sampel yang dipakai ialah non probability sampling melalui teknik sampling Insidental. Sampel yang diterapkan oleh peneliti sebanyak 40 pekerja (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data yang dipakai ialah angket, pengamatan, tanya jawab serta dokumentasi. Desain yang dipakai didalam penelitian ini yakni data utama/primer serta data pendukung. Data utama/primer merupakan data yang diambil langsung dari responden (objek penelitian) berupa angket, tanya jawab, pengamatan, serta test (Sunyoto, 2013). Data sekunder merupakan data yang didapatkan lewat data yang sudah diselediki serta dihimpun oleh orang-orang yang bersangkutan masalah penelitian ini (Sunyoto, 2013). Analisis data yang dipakai ialah uji validitas serta uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji Normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedatisitas serta uji linieritas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian dugaan sementara (Hipotesis) mengenakan uji parsial (uji T).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1	X2	X3	Y	$r_{table 5\%}$	Keterangan
1	0,627	0,671	0,803	0,650	> 0,312	Valid
2	0,626	0,592	0,659	0,641	> 0,312	Valid
3	0,562	0,683	0,787	0,754	> 0,312	Valid
4	0,736	0,559	0,705	0,767	> 0,312	Valid
5	0,756	0,714	-	0,875	> 0,312	Valid
6	-	0,816	-	0,655	> 0,312	Valid
7	-	-	-	0,813	> 0,312	Valid
8	-	-	-	0,694	> 0,312	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 1 diatas, bisa tampak jika semua konsep pengukuran untuk semua variabel yang dipakai didalam penelitian ini valid sebab  $r$  hitung >  $r$  tabel. Berdasar uji



validitas untuk setiap item variabel, skor  $r$  hitung tak kurang dari skor  $r$  dalam tabel = 0,312. Kriteria didalam uji ini yakni  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir atau pernyataan valid (Sujarweni, 2019).

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,652	0,60	Reliabel
Kompetensi ( $X_2$ )	0,748	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,711	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,873	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 2 tersebut bisa diambil simpulan setiap variabel yang dipakai didalam penelitian ini ialah reliabel sebab skor *Cronbach's Alpha* tidak kurang dari ketentuan reliabilitas yakni 0,60. Kriteria didalam uji ini yakni skor *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 maka *reliable* (Sujarweni, 2019).

### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	<i>Asimp. Sig. (2-tailed)</i>	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	$>$ 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 3 diatas, bisa tampak jika skor sig setinggi 0,200  $>$  0,05. Dengan begitu data ditemukan berdistribusi secara normal. Kriteria didalam uji ini yakni skor sig  $>$  0,05 maka data terdistribusi secara normal (Sujarweni, 2019).

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja	1,460	$<$ 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompetensi	1,703	$<$ 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	1,234	$<$ 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 4 tersebut, perolehan uji multikolineritas bisa tampak jika skor *tolerance* variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 0,685, variabel Kompetensi ( $X_2$ ) 0,587 serta variabel Kawasan Kerja ( $X_3$ ) 0,810 yang menampakkan skor *tolerance* tak kurang dari 0,10. serta skor *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 1,460, variabel Kompetensi ( $X_2$ ) 1,703 serta variabel LingkunganKerja ( $X_3$ ) 1,234 yang menampakkan skor VIF lebih kecil dari 10. Semua ini menampakkan jika tidak terdapat kemiripan antar variabel independent diatas. Akibatnya, model ini tak punya multikolinearitas. Kriteria



didalam uji ini yakni skor *tolerance* > 0,10 serta skor VIF < 10,00. Semua ini menampakkan jika data yang diperiksa tak mengalami multikolinearitas (Duli, 2019).

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,626	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kompetensi	0,932	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,416	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 5 diatas merupakan perolehan uji heteroskedastisitas, bisa tampak jika skor signifikannya dari variabel disiplin kerja, kompetensi serta Lingkungan kerja lebih dari 0,05. Maknanya, bisa dikatakan tak mengalami masalah heteroskedastisitas dengan variabel bebas itu di atas. Kriteria didalam uji ini yakni skor signifikansi >  $\alpha = 0.05$  didalam semua ini tak mengalami heteroskedastisitas (Duli, 2019).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i> B	Keterangan
	-1,484	
Disiplin Kerja	0,678	Hubungan Positif
Kompetensi	0,612	Hubungan Positif
Lingkungan Kerja	0,269	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 6 diatas, bisa dibuat persamaan regresinya menurut (Priyatno, 2018) seperti dibawah ini :

$$Y = -1,484 + 0,678 X_1 + 0,612 X_2 + 0,269 X_3 + e$$

Nilai constanta (a) ialah -1,484 yakni bila tak mengalami perubahan variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) serta lingkungan kerja (X3), maka didapat skor hasil kerja pekerja setinggi -1,484. Koefisien regresi b1 (disiplin kerja) = 0,678 yang mengatakan bila ada peningkatan satu satuan disiplin kerja akan memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan setinggi 0,678 dengan variabel independen yang lain berupa kompetensi serta lingkungan kerja. Koefisien regresi b<sub>2</sub> (kompetensi) = 0,612 yang mengatakan bila ada peningkatan satu satuan kompetensi akan memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan setinggi 0,612 dengan variabel independen yang lain berwujud disiplin kerja serta lingkungan kerja. Koefisien regresi b3 (lingkungan kerja) = 0,269 yang mengatakan bila ada peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan memengaruhi seberapa baik



kinerja karyawan setinggi 0,269 dengan variabel independent yang lain berupa disiplin kerja serta kompetensi.

### Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>	Keterangan
1	0,696	69,6% Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 7 diatas bisa tampak jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) setinggi 0,696 ini berarti jika 69,6% variabel dependent hasil kerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, kompetensi serta lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak di uji pada penelitian ini. Variabel bebas punya dampak yang sempurna pada variabel terikat bila skor koefisien determinasi mendekati 1 (Sujarweni, 2019).

### Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t

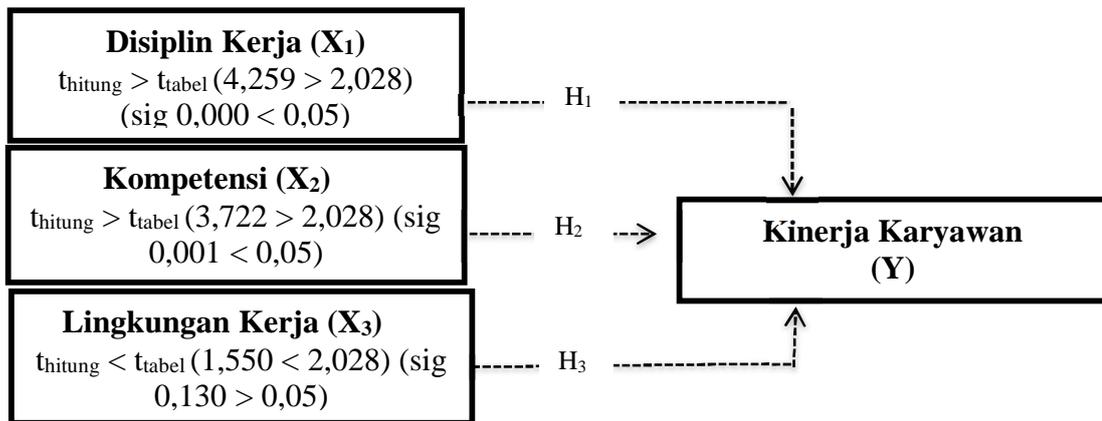
Variabel	Sig.	Ketentuan Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Kompetensi	0,001	< 0,05	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	0,130	< 0,05	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 8 di atas maka bisa dijelaskan hasil pengujian signifikan parsial, seperti dibawah ini : Perolehan uji t untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) skor t hitung > t tabel ( $4,259 > 2,028$ ) serta taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Semua ini diambil simpulan jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) berdampak secara parsial pada kinerja karyawan (Y). Perolehan uji t untuk variabel kompetensi ( $X_2$ ) skor t hitung > t tabel ( $3,722 > 2,028$ ) serta taraf signifikan  $0,001 < 0,05$ . Semua ini diambil simpulan jika variabel kompetensi ( $X_2$ ) berdampak secara parsial pada kinerja karyawan (Y). Perolehan uji t untuk variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) skor t hitung < t tabel ( $1,550 < 2,028$ ) serta taraf signifikan  $0,130 > 0,05$ . Semua ini bisa diambil simpulan jika variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) tak berdampak secara parsial pada kinerja karyawan (Y). Kriteria didalam uji ini yakni t hitung > t tabel serta skor sig < 0,05 (Sujarweni, 2019).



## Pembahasan



Gambar 1. Kerangka Berpikir  
Sumber : Data primer diolah, 2023

### Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja karyawan

Lewat hasil perhitungan yang dikerjakan, variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) didapat skor  $t_{hitung} > t_{tabel} (4,259 > 2,028)$  (Sig 0,000 < 0,05). Dengan begitu, variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) punya dampak secara parsial pada hasil kerja pekerja pada Dinas Penanaman Modal serta Layanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo. Dengan ini menampakkan jika bertambah baik tingkat disiplin kerja pekerja maka bertambah naik juga kinerja karyawan untuk semangat bekerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dikerjakan oleh (Kusmiyatun & Sonny, 2021), (Shihab et al., 2022) serta (Revita, 2015) yang menampakkan jika disiplin kerja berdampak secara parsial pada kinerja karyawan.

### Pengaruh Kompetensi pada Kinerja karyawan

Lewat hasil perhitungan yang sudah dikerjakan, variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) memperoleh skor  $t_{hitung} > t_{tabel} (3,722 > 2,028)$  (Sig 0,001 < 0,05). Dengan begitu, variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) punya dampak secara parsial pada kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo. Semua ini menampakkan jika bertambah banyak kompetensi yang sudah diberikan maka bertambah menaikkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dikerjakan oleh (Fadillah et al., 2017), (As'ad, 2021) yang menampakkan jika kompetensi berdampak secara parsial pada kinerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja karyawan

Berdasar hasil perhitungan, variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) didapat skor  $t_{hitung} < t_{tabel} (1,550 < 2,028)$  (Sig 0,130 > 0,05). Oleh karenanya, variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) tak punya dampak secara parsial pada kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo. Hal ini dikarenakan bahwa



karyawan berfokus pada target yang ditetapkan perusahaan. Sehingga karyawan menghiraukan kondisi tempat kerja karena ingin mencapai target pekerjaannya. Dengan adanya target, pekerjaan karyawan akan lebih cepat terselesaikan dan memperoleh kinerja yang di harapkan. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dikerjakan oleh (Fadillah et al., 2017), (Wokas, Dotulong, & Saerang, 2022) yang menampakkan jika lingkungan kerja tidak berdampak secara parsial pada kinerja karyawan.

## 5. Kesimpulan

Pada Perolehan uji dugaan sementara (Hipotesis) parsial (Uji T) menampakkan jika terdapat dampak Disiplin Kerja, Kompetensi secara parsial pada kinerja karyawan sedangkan untuk Lingkungan Kerja tak terdapat dampak secara parsial pada kinerja karyawan. Saran Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel lain diluar Disiplin kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan agar memperoleh hasil lebih luas peneliti dapat menambahkan jumlah responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru Riau: Zanafa.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management*, 4(1), 196.
- Duli, N. (2019). *Metodelogi penelitian kuantitatif (beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 4.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi )*. Bandung: ALFABETA.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Krisnadi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*, 17(1), 21.
- Kusmiyatun, sarah D., & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo, Jakarta Selatan. *Renaissance*, 6(1), 750.



- Mangkunegara, A. . A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS (Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum)*. Yogyakarta: ANDI.
- Revita, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Kataogis*, 3(9), 175.
- Shihab, M. riziq, Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SO Food Manufacturing Kabupaten Tanggerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5487.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Mneingkatkan Kinerja)* (Pertama; Suryani & R. Damayanti, eds.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi pendekatan kuantitatif*. Jogjakarta: Pustakabarupress.
- Sunyoto, D. (2013). *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MMW Di Sidoarjo. *Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan*, 2(2), 433.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN kawangkoan. *EMBA*, 10(3), 66.