

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KOTA TANGERANG**

**Eko Trianto, S.Sos., M.M.**  
*Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang*  
*etrianto@unis.ac.id*

### **Abstract**

The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance. The research object selected in this study is Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Tangerang. Data were collected through a questionnaire method that was filled out independently of 80 respondents using a random sampling method. Measurements of related variables were tested using Multiple Linear Regression analysis by using SPSS 25 software. The result of this study shows that work discipline, work motivation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination show that work discipline, work motivation and work environment have an influence of 36.2% on employee performance and the remaining 63.8% is explained by other variables that not included in this study.

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

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu komponen penting di dalam sebuah organisasi lembaga ataupun institusi. SDM perlu dikelola, diatur, dan dimanfaatkan dengan baik agar untuk mencapai produktivitas organisasi sehingga tujuan organisasi pun tercapai (Suharto, 2012). Setiap organisasi tentunya berharap dan berusaha untuk menciptakan SDM yang mampu mencapai tujuan organisasi tersebut (Mekel, Mandey, & Kalesaran, 2014). Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, lembaga perlu mengevaluasi hasil kinerja pegawainya secara simultan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu ataupun kelompok di dalam suatu institusi (Manalu, 2019). Oleh karena itu, setiap institusi perlu mengevaluasi dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan di institusi tersebut.

Peneliti di bidang SDM telah mengemukakan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ataupun pegawai di institusi. Beberapa penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa kedisiplinan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan (Sulistiyani, Amiruddin, & ..., 2019). Adanya tingkat kedisiplinan yang baik menunjukkan kredibilitas pegawai bahwa pegawai di institusi tersebut mampu mencapai hasil kerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2017). Motivasi menjadi bentuk respon karyawan atau pegawai yang muncul dari dalam diri agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan organisasi pun dapat dicapai (Potu, 2013). Selain kedisiplinan kerja dan motivasi kerja,

lingkungan kerja sebagai faktor eksternal diri pegawai juga turut mempengaruhi kinerja (Fajar, Remmang, & Menne, 2020).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTSP) Kota Tangerang merupakan bagian penunjang tugas kepala daerah mengenai penerapan aspek permodalan dan jasa perizinan terstruktur yang dipimpin oleh kepala dinas yang mempunyai tanggungjawab kepada walikota tangerang melalui sekretaris. Dalam mengemban tanggung jawabnya pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTSP) Kota Tangerang memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh para pegawainya dan sarana prasarana yang telah disediakan untuk memaksimalkan kinerja pegawainya.

Disiplin kerja dapat memberikan efek positif terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam mengemban tanggung jawab. Pegawai yang disiplin kerjanya meningkat sudah pasti mentaati dan mengikuti segala macam aturan organisasi sehingga organisasi dapat mewujudkan sasaran sesuai target. Berdasarkan hasil observasi, masih ada pegawai yang belum mentaati peraturan kerja, seperti masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan standar yang ada. Apalagi, dengan penerapan sistem Work From Home (WFH) yang mengharuskan pegawai bekerja dari rumah, tingkat kedisiplinan semakin menurun karena bekerja dari rumah tidak seperti bekerja dikantor dengan segala macam aturan standarisasi kantor. Selanjutnya, dari sisi motivasi kerja, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sudah tentu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun, berdasarkan hasil observasi, masih ada pegawai DPMPSTSP yang terlambat bahkan masih ada pegawai yang tanpa keterangan dalam daftar kehadiran. Selain itu, dengan lingkungan kerja yang belum memadai juga saling berkaitan dengan pegawai seperti keadaan kantor dengan pencahayaan yang rendah, suhu udara yang kurang dan terdapat berkas-berkas yang ditumpuk diatas lemari yang menunjukkan belum adanya tempat yang memadai untuk menyimpan berkas-berkas tersebut.

Hal itulah yang menjadi perhatian peneliti untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPMPSTSP Kota Tangerang. Dengan adanya penelitian ini, maka para pengambil keputusan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi kinerja para pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan implikasi praktis terhadap peningkatan kinerja pegawai pemerintahan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja**

Fajar (Fajar et al., 2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Menurut Sedarmayanti (Rosniyenti & Wahyuni, 2019) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dengan demikian berdasarkan teori diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu yang dinilai dari kualitas dan kuantitasnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Nurdin (Anwar Nurdin, 2019) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah:

1. Faktor dari Dalam, yaitu diidentikkan dengan sifat individu. Misalnya, peran seseorang dapat diterima karena ia memiliki kapasitas yang tinggi dan seseorang adalah tipe pekerja yang rajin, sedangkan seseorang memiliki penampilan yang kurang bersemangat karena orang

tersebut memiliki kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki usaha untuk bekerja pada kapasitasnya.

2. Faktor dari Luar, faktor yang mempengaruhi individu yang berasal dari lingkungan. seperti sikap, cara pandang terhadap tim, pimpinan bawahan, dan kantor kerja.

Metode yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja antara lain :

1. Objective Criteria: appraisal kinerja yang didasarkan pada parameter yang ditetapkan, yang diukur berdasarkan hasil kerja pegawai.
2. Subjective Criteria: appraisal kinerja yang didasarkan pada parameter yang ada, yang diukur berdasarkan perilaku kerja pegawai.
3. Critical Incident appraisal: kinerja yang didasarkan pada parameter yang ada, yang diukur berdasarkan hasil kerja tertentu.
4. Behaviorally Anchored Rating Scales: appraisal kinerja yang didasarkan pada parameter yang ada, yang diukur berdasarkan skala perilaku yang ditetapkan.
5. Behavioral Observation Scales: appraisal kinerja berdasarkan parameter yang ada, yang diukur berdasarkan hasil pengamatan terhadap perilaku yang diskalakan dengan tepat.
6. Forced Choice Rating Scales: appraisal kinerja yang didasarkan pada alternative-alternatif pilihan yang diskalakan.
7. Mixed Standard Scales: appraisal kinerja yang didasarkan pada gabungan dari beberapa skala penilaian.
8. Behaviorally Anchored Discipline Scales: appraisal kinerja yang didasarkan pada kriteria kedisiplinan pegawai. (Sulistiyani et al., 2019)

### Kedisiplinan Kerja

Menurut Arif dkk (Arif, Maulana, & Lesmana, 2020) disiplin adalah menerapkan peraturan dan wajib menjalannya sebagai rutinitas dalam perusahaan. Apabila dilanggar maka akan mendapatkan sanksi. Disiplin merupakan ketepatan kinerja karyawan dengan totalitas agar menjadi pekerja yang kompeten untuk mencapai profit yang ditargetkan oleh perusahaan. Menurut Pratama & Jaenab (Pratama & Jaenab, 2021), disiplin kerja dapat diartikan sebagai rasa tanggung jawab terhadap standar yang ditetapkan oleh perusahaan yang telah disusun sebagai pedoman yang harus dipatuhi oleh karyawan dan tidak diperbolehkan melewati batas-batas yang telah ditetapkan dan keluar dari jalur yang telah menjadi standar perusahaan. Apabila dilanggar, maka pegawai karyawan akan menerima konsekuensi berupa pemecatan karyawan, pemotongan gaji karyawan, hingga turun jabatan.

Singodimedjo (Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela, 2017), disiplin adalah Tindakan atau ketersediaan karyawan untuk tidak melanggar batas-batas norma dan akidah-akidah yang berlaku di organisasi suatu perusahaan. Hal ini dapat mempercepat mencapai profit perusahaan sehingga karyawan menjadi kompeten dan perusahaan mendapatkan laba yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Kedisiplinan kerja yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan kedisiplinan kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan (Ocktafian, 2021). Penelitian empiris yang dilakukan di berbagai instansi menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan (Susanto, 2019). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPMPSTP

## Motivasi Kerja

Jumantoro et al. (Jumantoro, Farida, & Santoso, 2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah pembuatan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Siagian (dalam (Malayu, 2017)) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Kadarisman (dalam (Mekel et al., 2014) mengungkapkan bahwa tujuan motivasi yaitu:

1. Memperbaiki perilaku pegawai dengan yang diharapkan instansi,
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja, agar pegawai mampu meningkatkan pencapaian-pencapaiannya dalam bekerja
3. Meningkatkan disiplin kerja, yaitu pegawai yang mempunyai disiplin kerja mampu memperoleh manfaat baik untuk pegawai maupun untuk perusahaan

Jika karyawan memiliki motivasi kuat baik dari dalam maupun luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Oleh karena itu, apabila motivasi kerja karyawan semakin baik, maka kinerjanya akan semakin baik pula (K. Arisanti, A. Santoso, 2019) . Sehingga, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPMPSTP

## Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti ((Rosniyenti & Wahyuni, 2019) lingkungan kerja adalah seluruh objek, kegiatan yang dilakukan sesuai aturan-aturan yang berada di dalam lingkup pekerjaan. Menurut Nitisemito dalam (Dwianto, Purnamasari, & Tukini, 2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Prasada et al. (Prasada Dodi, Sarwani, 2019) menjelaskan manfaat lingkungan kerja antara lain:

1. Membuat semangat kerja dengan tujuan agar pelaksanaan dan efisiensi pekerja dapat meningkat.
2. Pekerjaan bisa cepat dengan tepat sesuai dengan pedoman kerja dan dalam rentang waktu yang telah ditentukan.
3. Tidak perlu pengawasan yang berlebihan karena setiap individu pekerja dapat saling mengatur demi tercapainya pelaksanaan pekerjaan.
4. Membuat tekad yang tinggi.

Kenyamanan dan kebersihan menjadi bagian dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Febriani & Indrawati, 2013). Selain itu, hubungan yang baik antar karyawan dan atasan juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan (Goudouris, 2014). Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H3: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPMPSTP

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak responden 80 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Tangerang. Data yang digunakan merupakan data primer. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skala likert.

### Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2013), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis untuk menguji hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Selain mengukur kekuatan hubungan dua atau lebih variabel, analisis regresi juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Riyantono & Hatmawan, 2020).

Dalam penelitian ini, rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

### Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013), secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari data penelitian (statistik). Pengujian ini masing-masing dilakukan dengan menguji koefisien regresi dengan uji t.

### Uji t-Statistik

Menurut Ghozali (2018) uji t biasa disebut uji parsial, yang bertujuan untuk bisa memeriksa secara sendiri tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat taraf t dan signifikansi:

1. Ho diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau jika  $Sig < 0,05$ . Hal ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Ho ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau jika  $Sig > 0,05$ . Hal ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

### Uji F-Statistik

Menurut Ghozali (2018), uji simultan (Uji F) Berfungsi agar bisa memeriksa pengaruh semua variabel bebas secara serempak (simultan) terhadap variabel terikatnya. Dengan dk pembilang = k dan dk penyebut =  $(n - k - 1)$  dan nilai kesalahan 5%, ketentuan pengujinya:

1. Ho diterima jika F hitung > F tabel atau jika Sig < 0,05. Hal ini berarti secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Ho ditolak jika F hitung < F tabel atau jika Sig > 0,05. Hal ini berarti secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	11,302	5,064		2,232	,029
	Disiplin Kerja	,088	,104	,087	,844	,401
	Motivasi Kerja	,368	,116	,343	3,166	,002
	Lingkungan Kerja	,315	,110	,316	2,869	,005

Dependen Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \varepsilon$$

### Koefisien regresi

$$\text{Kinerja} = 11.302 + 0,088(\text{DK}) + 0,368 (\text{MK}) + 0,315 (\text{LK}) + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta sebesar 11,302 mengindikasikan bahwa jika variabel independen disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) bernilai 0 maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 11,302.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,088. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap terjadi peningkatan terhadap disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,088 dengan variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,368. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap terjadi peningkatan terhadap motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,368 dengan variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,315. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap terjadi peningkatan terhadap lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,315 dengan variabel lain tetap.

### Pengujian Hipotesis Uji t-Statistik

Dilihat dari tabel regresi linier berganda diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X1) t hitung 0,844 didapatkan t tabel 1,992. yang artinya Ho1 diterima dan Ha1. ditolak. Artinya secara parsial Disiplin Kerja tidak memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X2) t hitung 3,166 didapatkan t tabel 1,992. Artinya Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya secara parsial Motivasi Kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X3) t hitung 2,869 dibanding t tabel 1,992. artinya Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya secara parsial Lingkungan Kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan.

**Uji F-Statistik**

**Tabel 2. hasil uji statistik F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,064	3	104,021	15,915	,000 <sup>b</sup>
	Residual	496,736	76	6,536		
	Total	808,800	79			
Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Berdasarkan hasil pengujian uji F yang ditunjukkan pada table 2, maka diperoleh F hitung 15,915 dan probabilitas Sig 0,000, dan didapatkan F tabel sebesar 2,72. Artinya bahwa F hitung > F tabel.. Berarti secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.hal ini menjawab hipotesis Ha4 diterima Ho ditolak.

**SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kota Tangerang. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, kedisiplinan kerja secara parsial tidak berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, motivasi kerja juga secara parsial memiliki kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Pada aspek lingkungan kerja, secara parsial lingkungan kerja memiliki kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel yang diteliti, yaitu kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki kontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menghasilkan beberapa implikasi praktis bagi instansi yang bersangkutan. Pertama, pada aspek disiplin kerja, instansi perlu memperhatikan pegawai mengenai ketaatan terhadap peraturan kerja, jam masuk dan jam pulang kerja karena kedisiplinan pegawai adalah bentuk loyal pegawai terhadap standar yang ada dan supaya menegakkan peraturan yang ada diperlukan pengawasan dan sanksi yang tegas. Sehingga kedisiplinan pegawai kedepannya dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan membawa instansi mencapai tujuan. Kedua, pada aspek motivasi kerja, instansi perlu memberikan apresiasi terhadap pegawai yang sudah bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mencapai target, pegawai yang selalu berkembang dan berprestasi dalam pekerjaannya sehingga pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai, dengan begitu motivasi kerja pegawai bisa meningkat dan akan meningkat pula kinerja pegawai tersebut yang mana akan dapat membantu dalam mencapai visi misi instansi. Ketiga, pada aspek lingkungan kerja, instansi memperhatikan kondisi ruang kerja dengan pencahayaan yang cukup dan suhu udara yang mampu memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja, karena dengan terciptanya kenyamanan pegawai dapat bekerja dengan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Instansi juga perlu memperhatikan tata letak berkas-berkas dengan menyimpan dan merapihkan berkas- berkas

yang ada diruang kerja agar terlihat lebih rapih dan nyaman. Apabila pegawai dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Nurdin, M. R. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK DKI JAKARTA. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v7i2.295>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA REGIONAL MAKASSAR. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i1.174>
- Febriani, N. M. T., & Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel the Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5).
- Fitriana, N. (2019). Manajemen Pengelolaan Sumberdaya Manusia Berbasis Religious Approach di Waroeng Stake & Shake dan Pamella Supermarket. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran Dan Dakwah Pembangunan*. <https://doi.org/10.14421/jpm.2019.032-03>
- Goudouris. (2014). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali). *Implementation Science*, 39(1).
- Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Media Manajemen Jasa*, 4(1).
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SUMBER DAYA MANUSIA KOPERASI SERBA USAHA ANAK MANDIRI PONOROGO. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1). <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- K. Arisanti, A. Santoso, S. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manalu, M. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA DAMPAKNYA TERHADAP INTENTION TO LEAVE PT. CIPTA USAHA SEJATI (CUS) KAYONG UTARA (Studi pada Karyawan Buruh Harian Lepas (BHL) Estate Mabali 3). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(4). <https://doi.org/10.26418/ejme.v7i4.32825>
- Mekel, P., Mandey, S., & Kalesaran, F. H. (2014). PENGARUH MOTIVASI, PENEMPATAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4).
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2). <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843>
- Potu, A. (2013). KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANWIL DITJEN KEKAYAAN NEGARA SULUTTENGGU DAN MALUKU UTARA DI MANADO. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4). <https://doi.org/10.35794/emb.v1i4.2894>

- Prasada Dodi, Sarwani, C. M. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adi Perkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1).
- Pratama, Y., & Jaenab, J. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TUKADMAS GC KOTA BIMA. *JEpa*.
- Riyantono, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif. In *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*.
- Rosniyenti, R., & Wahyuni, S. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA BARAT. *Jurnal Ekonomi*, 22(1). <https://doi.org/10.47896/je.v22i1.79>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, A. A. (2012). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, KOMitmen Dan MOTivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada inspektorat kabupaten kediri. *Ilmu Manajemen*, 3.
- Sulistiyan, S., Amiruddin, A., & ... (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Kinerja Pegawai Distrik Aimas Kabupaten Sorong. *Jurnal Faksi: Ilmu ....*
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).