

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *CREDIT UNION* KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK

Marta Megita Bella

Email: meigitabella002@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini pertama bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak, kedua untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Bentuk penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 36 orang pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Teknik sampling jenuh. Pembahasan dalam penelitian ini menggunakan pengujian model pengukuran (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*). Pengujian data menggunakan SmartPLS versi 3.0. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

KATA KUNCI: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan industri keuangan terutama *Credit Union* berkembang dengan sangat cepat, banyak *credit union* yang muncul dengan keunggulannya masing-masing, hal ini membuat persaingan semakin ketat, untuk itu para pemimpin *credit union* dituntut selalu siap dalam setiap situasi, saling bersaing dan menciptakan ide-ide baru untuk membangun fasilitas dan meningkatkan pelayanan untuk memuaskan pelanggan serta menarik calon pelanggan. Usaha tersebut dilakukan dengan tujuan agar mampu bertahan ditengah persaingan yang ketat.

disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dimana jika semakin tinggi kinerja kerja seorang karyawan maka akan mempengaruhi tercapainya target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Disiplin kerja akan dikatakan baik jika tercapainya tujuan suatu perusahaan, Sedangkan jika disiplin kerja yang rendah akan mempengaruhi serta memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

seseorang karyawan tersebut terhadap pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri (Sinambela, 2016: 332).

Selain itu lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. jika seorang karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja, dan melakukan aktivitas sehingga waktu kerjanya akan di pergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai membuat karyawan merasa tidak nyaman dan akan menurunkan kinerja karyawan (Afandi, 2018: 65).

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian dimana seorang karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan atas pelaksanaan tugas tertentu baik secara kualitas kerjanya maupun kuantitas kerja karyawan itu sendiri. Kinerja seseorang karyawan secara individu juga dapat dilihat melalui tingkat pencapaian hasil kerja dari target-target yang harus dicapai serta tugas yang diberikan harus selesai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Tannady, 2017).

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja, faktor-faktor tersebut sangat menentukan bagaimana kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan mampu membuat perubahan yang baik dalam perusahaan sehingga perusahaan tetap bisa bertahan ditengah persaingan yang ketat. Dengan demikian *credit union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak juga ingin meningkatkan kinerja karyawan nya dengan cara memingkatkan disiplin kerja kepada karyawan serta memberikan lingkungan kerja yang yang baik agar kinerja karyawan semakin baik dengan harapan mampu mempertahankan anggota *credit union*, dan membuat *credit union* semakin berkembang.

KAJIAN PUSTAKA

1. Disiplin kerja

Disiplin merupakan sikap hormat atau perilaku seseorang yang ada dalam diri karyawan yang sesuai dengan peraturan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2014: 133).

Disiplin kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dan perubahan sikap karyawan menjadi lebih baik. Semakin baik kedisiplinan seorang karyawan, maka akan mencerminkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya yang lain sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sebaliknya jika kedisiplinan seorang karyawan kurang baik maka penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya yang lain kurang diterapkan dengan baik. tetapi disiplin kerja tidak akan memberikan dampak yang cukup besar apabila karyawan tidak memiliki kesadaran dalam diri sendiri tentang mematuhi aturan-aturan yang telah dibuat perusahaan, disiplin kerja dapat membuat perubahan sikap ke arah yang baik jika karyawan dapat menerapkan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan (Supomo dan Nurhayati, 2018: 137). Mangkunegara dalam Supomo dan Nurhayati (2018: 132), untuk mengukur disiplin kerja dibutuhkan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, setiap karyawan harus bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan
 - b. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berfikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan.
 - c. Kerja sama, ini ditunjukkan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
 - d. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.
2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawannya serta memungkinkan para karyawan dapat bekerja dengan baik. Jika karyawan merasa nyaman dan aman berada dalam lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah berada ditempat kerjanya, serta melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga waktu kerja akan dimanfaatkan atau dipergunakan dengan sebaik mungkin. Sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak memadai maka akan dapat menurunkan kinerja kerja seorang karyawan tersebut karena karyawan tidak merasa betah berada di kantor (Efendy, 2018: 65).

Indikator-indikator Lingkungan Kerja Efendy (2018: 70-71) adalah sebagai berikut:

- a. Pencahayaan Dalam melaksanakan tugas karyawan sangat membutuhkan penerangan yang cukup.
- b. Warna Mempengaruhi keadaan jiwa dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang kerja.
- c. Suhu Udara Tekanan udara serta sirkulasinya dalam suatu ruangan menentukan kenyamanan untuk bekerja.
- d. Suara Perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras. Seperti mesin ketik, motor dan lain-lain.
- e. Keamanan di tempat kerja Guna menjaga kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang yang dicapai seorang karyawan atau dicapai oleh suatu perusahaan dalam melakukan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri (Tannady, 2017: 154).

Indikator-indikator Kinerja Karyawan Tannady (2017: 163-165) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas Pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan seseorang atau suatu tim sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- c. Kualitas Pekerjaan
- d. Karyawan memiliki kinerja yang baik jika bisa menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- e. Ketepatan Waktu
- f. Arakteristik waktu dari pekerjaan yang harus diselesaikan, proses itulah yang akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dikerjakan.
- g. Kehadiran
- h. Kinerja seorang karyawan ditentukan dengan melihat tingkat kehadiran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- i. Kemampuan Kerjasama

- j. Pekerjaan yang harus di selesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga dibutuhkan Kerjasama antar karyawan untuk mencapainya sasaran kerja tim dalam suatu perusahaan.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru beruoa teori belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data dari para responden (Sugiyono, 2019: 63).

H₁: Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₂: Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 36 orang pada kredit union khatulistiwa bakti di Pontianak, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* versi 3.0 yang terdiri dari alat ukur skala *likert*, model pengukuran (*outer model*), Uji Validitas *convergen*, Uji Validitas Diskriminan Uji Reabilitas, Uji Model Struktural (*Inner Model*) Uji *R-Square*, Dan Uji *Q-Square*.

PEMBAHASAN

1. Validitas convergen

Uji validitas *convergen* bertujuan untuk mengetahui validitas dari hasil uji indikator yang digunakan dalam penelitian. Validitas *convergen* dapat dikatakan valid jika hasil nilai *convergen* membentuk indikator yang telah dihitung memperoleh hasil yang valid atau menghasilkan nilai loading faktor >0,70. maka dapat disimpulkan hasil uji validitas

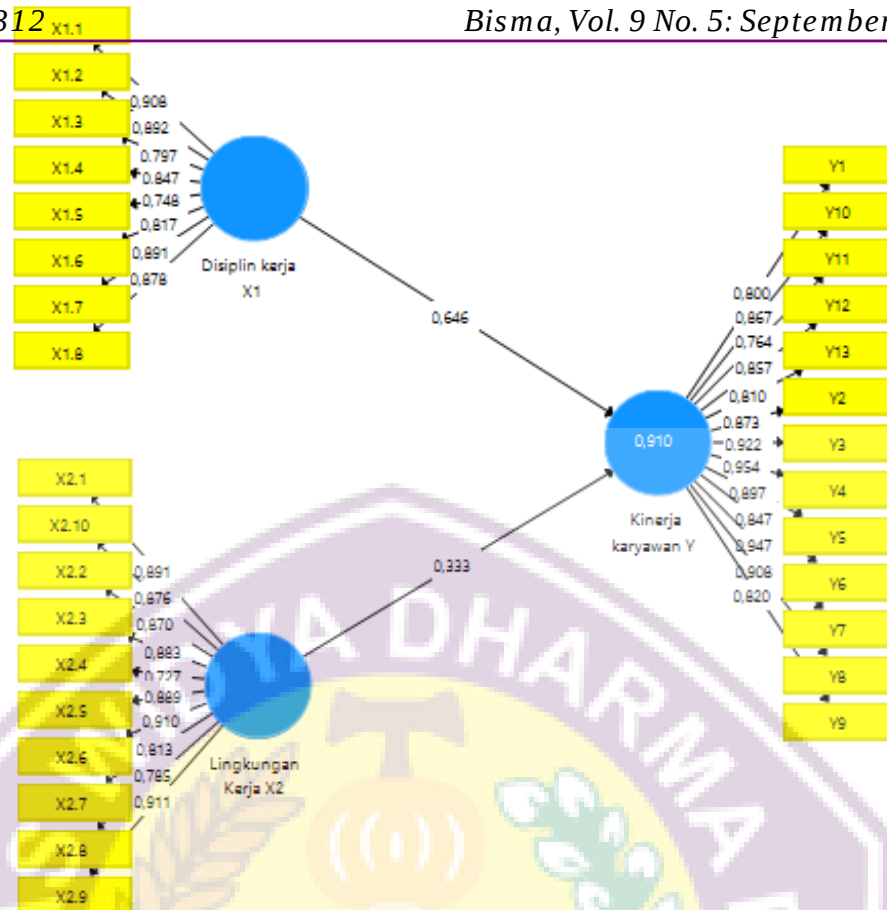
convergen baik dan dapat digunakan (Ghozali & Latan, 2015: 74). Hasil pengujian validitas *convergen* dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak
Uji Validitas Convergen

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Keterangan
Disiplin Kerja X1	X1.1	0,908	VALID
	X1.2	0,892	VALID
	X1.3	0,797	VALID
	X1.4	0,842	VALID
	X1.5	0,784	VALID
	X1.6	0,817	VALID
	X1.7	0,891	VALID
	X1.8	0,878	VALID
Lingkungan Kerja X2	X2.1	0,891	VALID
	X2.2	0,87	VALID
	X2.3	0,883	VALID
	X2.4	0,727	VALID
	X2.5	0,889	VALID
	X2.6	0,91	VALID
	X2.7	0,813	VALID
	X2.8	0,785	VALID
	X2.9	0,911	VALID
	X2.10	0,876	VALID
Kinerja Karyawan Y	Y1	0,800	VALID
	Y2	0,873	VALID
	Y3	0,922	VALID
	Y4	0,954	VALID
	Y5	0,897	VALID
	Y6	0,847	VALID
	Y7	0,947	VALID
	Y8	0,908	VALID
	Y9	0,82	VALID
	Y10	0,867	VALID
	Y11	0,764	VALID
	Y12	0,857	VALID
	Y13	0,81	VALID

Sumber: Data olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa semua indikator antar variabel menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai loading factor sudah memenuhi standar validitas *convergen* yaitu dengan nilai $>0,6$.



GAMBAR 1
Model Struktural Outer Model

Berdasarkan model diatas, maka nilai AVE dinyatakan valid jika bernilai $>0,5$ (Ghozali dan Latan, 2015:74). Pengujian dilakukan untuk menilai seberapa besar perbedaan antar variabel dengan variabel lainnya. Diketahui bahwa nilai AVE pada gambar diatas secara keseluruhan semua indikator variabel memiliki nilai AVE $>0,5$ sehingga dapat dikatakan model penelitian ini valid.

2. Validitas diskriminan

Uji Validitas diskriminan artinya setiap masing-masing variabel mencirikan indikator dan menghasilkan nilai yang valid indikator penelitian pada setiap variabel tidak saling berhubungan dengan variabel lain yang diukur. (Ghozali & Latan, 2015: 74).

a. *Outer Weights* (Bobot Luar)

Outer weights merupakan tabel yang berisi *outer vif* untuk menunjukkan besar korelasi antar indikator dengan variabel laten. Output outer model *weights* dapat di peroleh dari PLS algoritma report SmartPLS, (Ghozali dan latan, 2015:73). Nilai outer weights dapat dilihat pada tabel 4.4.

TABEL 2
Outer Weights

	Disiplin kerja	Kinerja karyawan	Lingkungan kerja
X1.1	0,161		
X1.2	0,150		
X1.3	0,123		
X1.4	0,152		
X1.5	0,122		
X1.6	0,152		
X1.7	0,161		
X1.8	0,152		
X2.1			0,129
X2.10			0,129
X2.2			0,123
X2.3			0,125
X2.4			0,107
X2.5			0,119
X2.6			0,124
X2.7			0,092
X2.8			0,095
X2.9			0,119
Y1		0,082	
Y10		0,089	
Y11		0,081	
Y12		0,091	
Y13		0,085	
Y2		0,091	
Y3		0,093	
Y4		0,094	
Y5		0,088	
Y6		0,086	
Y7		0,095	
Y8		0,091	
Y9		0,085	

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai *outer weights* harus lebih $>0,05$ maka dikatakan signifikan, untuk melihat apakah indikator penelitian signifikan maka dapat dilihat dari hasil bootstrap. Bootstrap adalah prosedur non-parametrik yang digunakan untuk menguji signifikansi statistik hasil PLS-SEM seperti nilai-nilai koefisien jalur, bobot luar, *Cronbach's alpha*, HTHM. Apabila ada item pengukuran yang tidak signifikan maka tidak perlu dihilangkan dari model bila nilai tanya $>0,50$ berikut dijelaskan pada tabel 3.

TABEL 3
Outer VIF

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X2.1 <- Lingkungan kerja	0,129	0,133	0,020	6,529	0,000
X2.10 <- Lingkungan kerja	0,129	0,134	0,021	6,286	0,000
X2.2 <- Lingkungan kerja	0,123	0,115	0,016	7,780	0,000
X2.3 <- Lingkungan kerja	0,125	0,130	0,020	6,356	0,000
X2.4 <- Lingkungan kerja	0,107	0,098	0,025	4,314	0,000
X2.5 <- Lingkungan kerja	0,119	0,127	0,018	6,542	0,000
X2.6 <- Lingkungan kerja	0,124	0,125	0,013	9,898	0,000
X2.7 <- Lingkungan kerja	0,092	0,090	0,027	3,428	0,001
X2.8 <- Lingkungan kerja	0,095	0,097	0,024	4,043	0,000
X2.9 <- Lingkungan kerja	0,119	0,129	0,021	5,740	0,000

Sumber: Data Olahan, 2023

Pada tabel pengukuran *Outer VIF* diatas menunjukkan hasil pengukuran yang signifikan yaitu dengan ($P < 0,05$). semua item pengukuran tersebut yang berpengaruh membentuk variabel.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi suatu indikator dengan variabel yang telah diteliti (Ghozali dan Latan, 2015: 75). Pengujian tersebut dilakukan untuk memastikan apakah suatu variabel yang diuji memperoleh nilai $>0,7$. dalam mengukur variabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $>0,7$. Hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

TABEL 4
Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak
Uji Reliabilitas
Cronbach's Alpha Dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas Komposit
Disiplin kerja X1	0,944	0,954
Kinerja karyawan Y	0,972	0,975
Lingkungan Kerja X2	0,959	0,965

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka dapat diketahui bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai yang dihasilkan yaitu $>0,7$.

4. *R-Square*

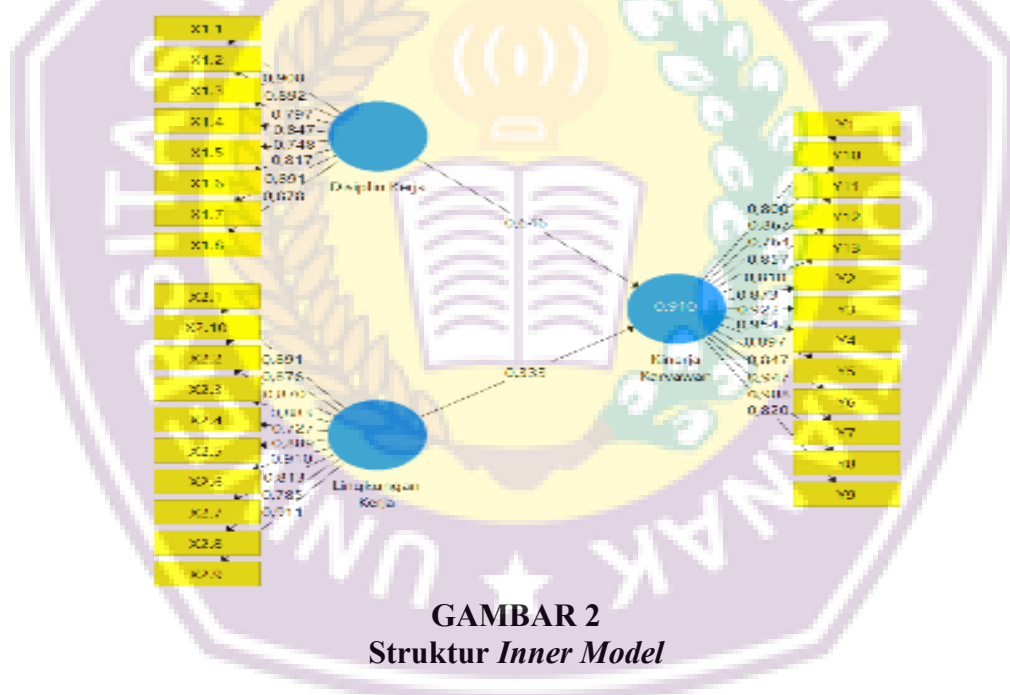
Nilai *R-Square* merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur besarnya tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali & Latan, 2015: 79). Hasil pengujian R² dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

TABEL 5
Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak
Uji *R-Square*

	<i>R Square</i>
Kinerja karyawan Y	0,910

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 5 diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil Uji *R-Square* variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,910 yang artinya variabel disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja (x2) saling berhubungan satu sama lain sehingga dapat menjelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,910.



Berdasarkan gambar 2 diatas, maka dapat dilihat hubungan antar variabel dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai 0,646 dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai 0,333, yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel yang diteliti pada penelitian ini positif, yang artinya semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja maka kinerja seorang karyawan akan semakin meningkat.

5. *Q-Square*

Uji *Q-Square* merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai keseluruhan yang dihasilkan oleh model. Nilai *Q-Square* dapat dikatakan berhubungan apabila >0 (Ghozali & Latan, 2015: 79).

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{\frac{(0,910 + 0,646 + 0,333)}{3} \times (0,910)^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,630 \times 0,828}$$

$$GoF = 2,086$$

Keterangan:

Com = Rata-rata nilai AVE

R2 = Rata-rata nilai R2

Nilai GoF dikatakan rendah jika $GoF < 1$, sedang jika nilai $GoF > 0,25$ dan tinggi jika nilai $GoF > 0,36$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai GoF yaitu sebesar 2,086 artinya model yang digunakan pada penelitian ini memiliki perhitungan model yang tinggi.

6. Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *path coefficient* atau koefisien jalur sebagai berikut:

TABEL 5
Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak
Pengujian Hipotesis

	Sampe l Asli (O)	Rata- rata Sampe l (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value s
DISIPLIN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,646	0,617	0,123	5,245	0,000
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,333	0,356	0,123	2,710	0,007

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh langsung diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengujian hipotesis H1

b) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara variabel disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,617 (positif) dan nilai *P Value* sebesar 0,000 yang berarti $<0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi yang artinya hipotesis H1 Diterima.

c) Pengujian hipotesis H2

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,356 (Positif) dan nilai *P Value* sebesar 0,007 yang berarti $<0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yang artinya hipotesis H2 Diterima.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak, pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak.
- b. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja rata-rata jawaban responden pada setiap pernyataan sudah sangat baik, Oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan kedisiplinan karyawan dan lingkungan kerja yang baik tempat dimana karyawan bekerja yang ada pada kantor *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Eksan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1) 2.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak, (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Pontianak: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UWDP.
- Fauzi, A., Fikri, A.W.N., Nitami, A.D., Firmansyah, A., Lestari, F.A., Widyananta, R.Y., Rahmah, T.S.N., & Pradana, T.W. (2022). Peran Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(1), 591-592.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1), 1.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Ghozali, I & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SMARTPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris, Edisi 2*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung: Jakarta.
- Imron, A. , Hasmin., Gunawan. (2018). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggaraan Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *Jurnal Of Manangement*, 1(3), 124.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*, 2(2), 173.
- Rafiie, D.S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 41.
- Sefriadi, D.F & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementerian Perdagangan . *Jurnal Elektronik (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*, 2(1) 59-60.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,Cv.

- Supomo, R & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Suwandono, D.I & Sutanto, E.M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 136-137.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Expert.
- Tribudiyatmanto, S. A. D, (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada perangkat desa di kecamatan punggelan kabupaten banjarnegara). *Jurnal of economic, business and engineering*, 2(1), 133.
- Tyas, R.W & Sunuharjo, B.W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1) 173-174.

