


Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palmerah Jakarta

Jeje Juwita ^{1*}, Sheila Ardilla Yughi ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Suryakencana No. 1, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

E-mail: jejejuwita.12@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.512>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 24 April 2025

Revised: 30 April 2025

Accepted: 07 May 2025

Kata Kunci:

Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kinerja.

Keywords:

Discipline, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palmerah Jakarta. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 60 responden dengan teknik Nonprobability Sampling atau Sampling Jenuh. Analisis menggunakan program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian variabel Kedisiplinan (X1) menunjukkan terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan secara parsial, berdasarkan uji t dengan nilai thitung > ttabel dan signifikan < 0,05, yaitu 6,631 > 2,001 dan signifikan 0,000 < 0,05. Variabel Lingkungan Kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung > ttabel dan signifikan < 0,05, yaitu 16,765 > 2,001 dan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan, terdapat pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji F dengan nilai fhitung > ftabel dan signifikan < 0,05, yaitu 141,359 > 3,16 dan signifikan 0,000 < 0,05. Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,826 atau 82,6%, artinya variabel Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82,6%, sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

This study aims to determine the influence of discipline and work environment on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani, Palmerah Jakarta Branch. The research used a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 60 respondents using a Non-Probability Sampling technique or Saturation Sampling. The analysis was conducted using SPSS software version 23.0. The results show that the Discipline variable (X1) has a partial influence on employee performance, based on the t-test with t-count > t-table and significance < 0.05, namely 6.631 > 2.001 and significance 0.000 < 0.05. The Work Environment variable (X2) also has a partial influence on employee performance, with t-count > t-table and significance < 0.05, namely 16.765 > 2.001 and significance 0.000 < 0.05. Simultaneously, discipline and work environment have a significant effect on employee performance, based on the F-test with F-count > F-table and significance < 0.05, namely 141.359 > 3.16 and significance 0.000 < 0.05. The coefficient of determination test shows an Adjusted R Square value of 0.826 or 82.6%, indicating that the Discipline (X1) and Work Environment (X2) variables explain 82.6% of the variation in Employee Performance (Y), while the remaining 17.4% is influenced by other variables.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

How to Cite: Jeje Juwita, et, al (2025). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palmerah Jakarta, 3(4). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.512>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini sangat dibutuhkan SDM bermutu yang memiliki kualitas karena keberhasilan perusahaan tidak luput dari kualitas sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Schwab (2019) dalam *The Global Competitiveness Report* yang diterbitkan oleh *World Economic Forum*, kualitas SDM adalah salah satu pilar utama daya saing suatu negara. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset yang berharga yang harus diperhatikan dan dibina dengan baik guna menghasilkan SDM atau karyawan yang kompeten dan memiliki daya saing yang tinggi. Naik atau turun kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam bekerja. Kemampuan kerja karyawan yang baik tentunya akan memberikan dampak positif bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik serta profesionalitas dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan perlu adanya strategi atau cara yang dijalankan oleh pihak manajemen. Strategi dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan setiap perusahaan berbeda-beda. Karena setiap perusahaan memiliki kondisi dan permasalahan yang dihadapi juga berbeda. Hal ini perlu adanya analisis yang mendalam bagi pihak manajemen perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia untuk menentukan strategi yang tepat dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang dinilai rendah dan belum sesuai harapan merupakan permasalahan bagi setiap perusahaan apapun bidang usaha/bisnisnya.

Permasalahan tersebut juga berlaku pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palmerah Jakarta. Perusahaan PT Permodalan Nasional Madani atau biasa disingkat menjadi PNM, adalah anak usaha BRI (Bank Rakyat Indonesia) yang berbisnis dibidang pembiayaan mikro. Pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palmerah Jakarta sebagai organisasi perusahaan juga mengalami banyak kendala dan tantangan dalam menjalankan bidang usaha atau bisnisnya, yaitu menyalurkan pendanaan permodalan bagi pengusaha mikro di seluruh Indonesia. Dimana pencapaian target penyaluran permodalan sering kali tidak mencapai target. Hal tersebut menunjukkan adanya masalah kemampuan kerja karyawan dalam memberikan informasi atau sosialisasi kepada pengusaha mikro tentang kemudahan layanan yang diberikan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palmerah Jakarta dalam memberikan permodalan yang dapat digunakan untuk membangun usaha mikro masyarakat.

Target penyaluran permodalan yang tidak mencapai target menunjukkan adanya permasalahan pada kinerja karyawan. Pencapaian target kerja karyawan menjadi penilaian bagi manajemen dalam menilai kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non fisik yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan. Kinerja merupakan indikator dari hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu, maka diperlukan suatu kegiatan penilaian atas hasil kerja tersebut (*performance appraisal*). Hasil kerja berupa pencapaian target penyaluran modal kepada masyarakat sebagai nasabah perusahaan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palmerah Jakarta, menjadi indikator penilaian dalam menilai kinerja karyawan. Karyawan yang mencapai target personal menunjukkan karyawan memiliki kinerja yang baik dan sesuai harapan manajemen. Sebaliknya jika karyawan tidak mencapai target personal, dinilai bahwa karyawan belum memiliki kinerja yang baik dan segera dilakukan evaluasi dari hasil kerja karyawan tersebut.

Pengamatan yang dilakukan penulis, melihat beberapa permasalahan yang dihadapi perusahaan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palmerah Jakarta dalam pencapaian target kerja karyawan yang sering kali tidak tercapai. Dimana terlihat di dalam diri karyawan belum mencerminkan sikap kedisiplinan yang kurang baik dalam bekerja. Kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dapat dinilai dari kurang patuhnya karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan, seperti; seringkali target setiap karyawan yang sering meleset dan seringkali karyawan mangkir dalam bekerja dengan alasan yang tidak jelas, karyawan yang masuk dan keluar jam kerja tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan seperti saat jam istirahat karyawan kembali tidak tepat waktu, dalam penyelesaian tugas kerjanya juga tidak sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan oleh pihak perusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa kedisiplinan karyawan menjadi permasalahan yang dihadapi. Menurut Sutrisno (2016) kedisiplinan karyawan sangat menentukan tingkat produktivitas perusahaan. Semakin tinggi kedisiplinan, semakin efektif dan efisien kinerja yang dihasilkan.

Kemudian hasil dari pengamatan langsung (observasi) di lapangan yang dilakukan penulis, terdapat permasalahan lain yang diindikasikan sebagai penyebab target kerja karyawan yang selalu tidak

tercapai bahkan sulit tercapai. Dimana terdapat pada lingkungan kerja di perusahaan yang dinilai belum mendukung, belum memadai, dan belum terjaga dengan baik. Dilihat dari aspek kebersihan maupun sarana dan prasarana pendukung yang kurang memadai serta kurang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Tugas yang diemban oleh setiap karyawan memerlukan faktor pendukung, berupa dukungan lingkungan kerja fisik yang memadai serta mendukung. Selain itu, dari lingkungan kerja non fisik, yaitu terdapat hubungan antar karyawan yang kurang harmonis disebabkan oleh adanya konflik antar karyawan dengan berbagai alasan. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja dan akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, atas fenomena-fenomena kejadian dan didukung dengan data-data empiris, yang menunjukkan permasalahan yang terjadi di objek penelitian. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PNM cabang Palmerah Jakarta baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni-September 2023 di PT Permodalan Nasional Madani cabang Palmerah Jakarta yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman, No. 8, 10, RT.14/RW.1, Bendungan Hilir, Tanah Abang, Jakarta Pusat 10220. Penelitian ini dilaksanakan di PT Tirta Varia Intipratama.Jl. Daan Mogot no. Penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Teknik analisis yang digunakan anatara lain uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, setelah melewati uji instrumen kemudian data diolah menggunakan uji statistik, uji asumsi klasik dan uji hipotesis t dan F. Populasi dan sampel sebanyak 65 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	X1.1	0,842	0,254	Valid
	X1.2	0,743	0,254	Valid
	X1.3	0,910	0,254	Valid
	X1.4	0,745	0,254	Valid
	X1.5	0,808	0,254	Valid
	X1.6	0,874	0,254	Valid
	X1.7	0,814	0,254	Valid
	X1.8	0,857	0,254	Valid
	X1.9	0,887	0,254	Valid
	X1.10	0,856	0,254	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,638	0,254	Valid
	X2.2	0,807	0,254	Valid
	X2.3	0,827	0,254	Valid
	X1.4	0,817	0,254	Valid
	X1.5	0,829	0,254	Valid
	X1.6	0,798	0,254	Valid
	X1.7	0,778	0,254	Valid
	X1.8	0,847	0,254	Valid
	X1.9	0,744	0,254	Valid
	X1.10	0,804	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,852	0,254	Valid
	Y.2	0,752	0,254	Valid
	Y.3	0,809	0,254	Valid

Y.4	0,820	0,254	Valid
Y.5	0,876	0,254	Valid
Y.6	0,810	0,254	Valid
Y.7	0,835	0,254	Valid
Y.8	0,899	0,254	Valid
Y.9	0,926	0,254	Valid
Y.10	0,891	0,254	Valid

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 uji validitas pada variabel Kedisiplinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) bahwa seluruh item pernyataan menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel penelitian ini, seluruhnya dinyatakan Valid.

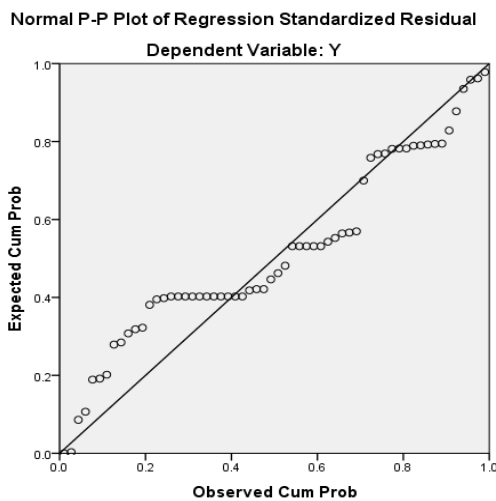
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standard	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,950	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,930	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,956	0,60	Reliabel
Seluruh Variabel (All Variabel)	0,973	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas dari setiap variabel penelitian, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > *Cronbach Alpha Standard* (0,60). Maka dapat disimpulkan seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan “Reliabel”.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Uji Normalitas

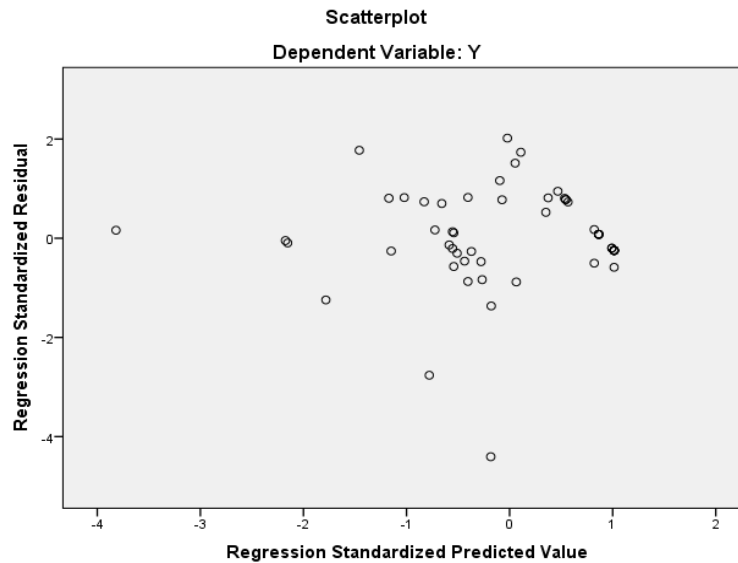
Berdasarkan gambar 1 uji normalitas (*Charts Normal P-P Plot*) terlihat bahwa sebaran titik-titik dari gambar/*Charts Normal P-P Plot* yang relatif mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi Normal.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.926	2.735			.338.736		
X1	.071	.067	.078	1.055.296		.545	1.836
X2	.962	.082	.85811.672.000			.545	1.836

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 hasil uji multikolinearitas pada variabel Kedisiplinan (X1) menunjukkan nilai *tolerance* 0,545 > 0,10 dan nilai VIF 1,836 < 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Dan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai *tolerance* 0,545 > 0,10 dan nilai VIF 1,836 < 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar2 hasil uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat melalui analisis *Charts Scatterplot* menunjukkan bahwa sebaran titik-titik diagram *Chart Scatter Plot* mengumpul di tengah, menyempit kemudian menyebar dengan membentuk alur tertentu pada grafik, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.926	2.735		.338	.736
X1	.071	.067	.078	1.055	.296
X2	.962	.082	.858	11.672	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4 hasil uji regresi linear berganda pada variabel Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) didapat persamaan regresi linear berganda, yaitu; $Y = 0,926 + 0,071(X1) + 0,962(X2) + 0,05e$. Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Y = 0,926 yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) akan berubah searah dan nilai bersifat positif.
2. Nilai X1 = 0,071 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Kedisiplinan (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,071 dan jika Kedisiplinan (X1) menurun sebesar 0,071 maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.
3. Nilai X2 = 0,962 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Lingkungan Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,962 dan jika Lingkungan Kerja (X2) menurun sebesar 0,962 maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.912 ^a	.832	.826	2.9503	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 5 hasil uji koefisien determinasi pada variabel Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,826 atau 82,6%. Hal ini berarti, variabel Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82,6% sedangkan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model pengujian penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t Variabel Kedisiplinan

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	17.722	4.051			4.375	.000
X1	.600	.091			6.576	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6 hasil uji t (uji parsial) di atas menyatakan bahwa:

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,631 > 2,001$
2. Nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$

Maka, dapat disimpulkan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti hipotesis H_{a1} : $\rho \neq 0$ yaitu; terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Tabel 7. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	.361	2.684			.134	.894
X2	1.021	.061			16.765	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t (uji parsial) di atas menyatakan bahwa:

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $16,765 > 2,001$
2. Nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$

Maka, dapat disimpulkan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti hipotesis H_{a2} : $\rho \neq 0$ yaitu; terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2460.842	2	1230.421	141.359	.000^b
	Residual	496.141	57	8.704		
	Total	2956.983	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji F (uji simultan) di atas menyatakan bahwa:

1. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $141,359 > 3,16$
2. Nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$

Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hipotesis H_a : $\rho \neq 0$ yaitu; terdapat pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT PNM Cabang Palmerah Jakarta. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,826 atau 82,6%. Hal ini berarti, variabel Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82,6% sedangkan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada variabel kedisiplinan pihak manajemen perusahaan meningkatkan pengawasan kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, variabel lingkungan kerja pihak manajemen sebaiknya memperbaiki ruang kerja yang ada, sehingga ruang gerak karyawan dalam bekerja memberikan kenyamanan dan keamanan sehingga pada akhirnya tercipta peningkatan produktivitas karyawan dalam bekerja, selain itu pada variabel kinerja sebaiknya pihak manajemen dapat memberikan pelatihan dan pendidikan secara berkala dalam upaya meningkatkan kualitas pekerjaan para karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Ariyati, Yannik & Leni Primasari. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vmc Fishing Tackle Indonesia. *Jurnal Bening Prodi Manajemen* Volume 6 No. 2 Tahun 2019 ISSN: 2252-52672.
- Hamidah., Mukson & Anton Satria Prabuwono. (2020). *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi*. Klaten: Lakeisha.
- Irwan, Andi., Azhary Ismail., Nurdin Latif & A. Zulqadri Putra Pradana M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* ISSN: 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online).
- Mulia, Rizki Afri. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Rahmad, Fariz., Sarboini & Fitriliana. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Banda Aceh. *Jurnal Serambi Konstruktivis* Volume 4, No.2, Juni 2022, ISSN : 2656 - 5781
- Sedrarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sopian, Imat Septiandiyepi. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi (Studi Kasus Bagian Produksi Factory 5). *Jurnal Mahasiswa Manajemen* Volume 2 No.3(Desember 2021) E-ISSN 2798-1851.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bantung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- World Economic Forum (2019). *The Global Competitiveness Report 2019*. Retrieved from www.weforum.org.
- Yughi, S. A., Widodo, A. S. ., & Arsid, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kiat Pangan Persada. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 640-648. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.517in>