

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jakarta

Wasilatun Nikmah¹, Henny Armaniah², Otto Siregar³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika. Jakarta

e-mail: wasilatun.wah@bsi.ac.id¹, hanny.hah@bsi.ac.id², otto.ovs@bsi.ac.id³

Article History

Received: 18 Juni 2022

Revised: 13 Juli 2022

Accepted: 15 Juli 2022

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

Abstract: *This study aims to determine the effect of work discipline and work environment either partially or simultaneously on the performance of employees of PT Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912. Sampling in this study used Slovin, namely 45 employees using the census method. Data collection methods used in this study using multiple linear regression analysis, F test, t test. The study results show that work discipline has a positive effect on employee performance at PT Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jakarta. The work environment does not affect the performance of employees of PT Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912. Based on the results of the calculation of R², it can be concluded that the work discipline and work environment variables are able to explain the variation or influence of the employee performance variable by 27.2%, this shows the work discipline and work environment variables effect on employee performance, while 72.8% is influenced by other variables not examined in this research.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan operasional perusahaan (Darda et al., 2022). Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang baik. Peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi perusahaan sebagai karyawan (Utama, 2021). Sumber daya manusia saat ini semakin berperan besar dalam keberhasilan suatu perusahaan, banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan kompetitif, mereka membuat tujuan, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan sistem desain formal dalam suatu perusahaan untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus ditentukan bukan oleh apa yang dilakukan sumber daya manusia, tetapi oleh apa yang dihasilkan oleh sumber daya manusia (Kasmir, 2018).

Adanya disiplin kerja sangat diperlukan bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah karena dalam suasana disiplin program kerja dapat dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan tertib serta mentaati segala norma dan peraturan yang

berlaku akan mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas (Sitio, 2020). Disiplin adalah kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan peraturan dan nilai kerja dan perilaku yang tinggi (Gunawan & Munir, 2016). Disiplin merupakan alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi pegawai akan mentaati segala peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Utama, 2021). Disiplin merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan bagi karyawan yang tidak ingin mengubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki kedisiplinan yang baik apabila pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Lebih dalam lagi, disiplin mengandung dimensi sikap yang melibatkan mentalitas seseorang (Putra, 2012).

Disiplin kerja adalah sikap menghargai peraturan dan perundang-undangan perusahaan yang ada pada diri karyawan, yang menyebabkan mereka secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan perusahaan (Rivai, 2013). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang mengikuti peraturan organisasi untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk tidak melakukan kelalaian, penyimpangan, atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan (Kaswan, 2020).

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila sumber daya manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Pareraway et al., 2018). Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi tenaga kerja dan membuang waktu lebih banyak bagi karyawan serta tidak mendukung tercapainya sistem kerja yang efisien (Notty, 2021). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang dan merupakan gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak yang baik bagi individu, begitu pula jika kondisi lingkungan yang buruk juga akan berdampak buruk bagi individu (Sudaryo et al., 2018).

Organisasi dan bisnis perlu mempertimbangkan lingkungan kerja mereka karena secara langsung mempengaruhi karyawan mereka atau orang-orang di lingkungan itu. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai dan selanjutnya meningkatkan produktivitas pegawai ketika lingkungan kerja yang tidak sesuai cenderung berdampak negatif dan menurunkan kinerja pegawai dalam organisasi (Angrainy et al., 2020). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan secara maksimal, dan lingkungan kerja, dimana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, karyawan untuk meningkatkan kerja karyawan di suatu perusahaan (Pratiwi & Sriathi, 2017)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Artinya pekerja akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik didukung oleh lingkungan kerja yang baik (Alex, 2015). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. menyatakan bahwa karyawan juga memiliki keinginan psikologis yang harus dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif beri rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja bisa pengaruh emosional karyawan. Lingkungan kerja adalah utuh alat peralatan dan bahan yang menghadapi, lingkungan tempat ia bekerja, cara kerjanya bersifat individual juga bukan kelompok (Sedarmayanti, 2017)

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yang terdiri dari banyak faktor, antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan pribadi.

Kinerja atau performance adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja adalah hasil evaluasi pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan. Kinerja individu atau kinerja staf perlu mendapat perhatian karena kinerja individu akan memberikan kontribusi terhadap kinerja kelompok dan pada akhirnya kinerja organisasi. Kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau kegiatan atau program yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilakukan dalam jangka waktu tertentu (Frimayasa et al., 2018)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja, baik kualitas, maupun kuantitas yang dicapai karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan tentunya ingin tumbuh dan berkembang dari perusahaan itu sendiri. Untuk itu, sebuah perusahaan perlu mengevaluasi dan mengevaluasi karyawannya. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan

Manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berbagai sumber daya yang ada harus ditetapkan dengan baik, diorganisir, digerakkan, dan dipantau agar penggunaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, manajemen sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama. , melalui pelaksanaan fungsi manajemen dan fungsi operasional agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Frimayasa & Lawu, 2020)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian Penelitian ini dilakukan di PT Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 yang beralamat di Jl. Wolter Monginsidi No.84, RT.1/RW.4, Petogogan, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12170. Pemilihan lokasi penelitian berkaitan dengan waktu dan tenaga peneliti. Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2022. Dalam penelitian ini responden diminta untuk menjawab pertanyaan berupa skala untuk mengukur sikap responden

terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam angket. Skala pengukuran menggunakan Likert (Sugiyono, 2018). Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Deskripsi :
 N : Ukuran populasi
 n : Ukuran sampel
 e : margin dari Kesalahan / Tingkat Kesalahan

$$n = \frac{85}{1 + 100(0,1^2)}$$

$$n = 45.945 \text{ dibulatkan menjadi } 46$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh ukuran sampel sebanyak 46 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 26 dengan membandingkan nilai r - hitung dengan tanda r - meja dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df = N-2$ atau $46 - 2 = 44$ (n adalah total Sampel), hasil diperoleh untuk r - meja sebesar 0,294 . Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja

| Variabel | Butir | r _{hitung} | r _{tabel} | Status |
|---------------------|-------|---------------------|--------------------|--------|
| Disiplin Kerja (X1) | 1 | 0.523 | 0.294 | Valid |
| | 2 | 0.433 | 0.294 | Valid |
| | 3 | 0.566 | 0.294 | Valid |
| | 4 | 0.459 | 0.294 | Valid |
| | 5 | 0.532 | 0.294 | Valid |
| | 6 | 0.578 | 0.294 | Valid |
| | 7 | 0.697 | 0.294 | Valid |
| | 8 | 0.627 | 0.294 | Valid |
| | 9 | 0.566 | 0.294 | Valid |
| | 10 | 0.299 | 0.294 | Valid |
| | 11 | 0.736 | 0.294 | Valid |
| | 12 | 0.512 | 0.294 | Valid |
| | 13 | 0.503 | 0.294 | Valid |

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja

| Variabel | Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Status |
|-----------------------|-------|--------------|-------------|--------|
| Lingkungan Kerja (X2) | 1 | 0.585 | 0.294 | Valid |
| | 2 | 0.672 | 0.294 | Valid |
| | 3 | 0.863 | 0.294 | Valid |
| | 4 | 0.819 | 0.294 | Valid |
| | 5 | 0.863 | 0.294 | Valid |
| | 6 | 0.703 | 0.294 | Valid |
| | 7 | 0.725 | 0.294 | Valid |
| | 8 | 0.803 | 0.294 | Valid |
| | 9 | 0.703 | 0.294 | Valid |
| | 10 | 0.417 | 0.294 | Valid |

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Butir | R_{hitung} | r_{tabel} | Status |
|------------------|-------|--------------|-------------|--------|
| Kinerja Karyawan | 1 | 0.548 | 0.294 | Valid |
| | 2 | 0.676 | 0.294 | Valid |
| | 3 | 0.505 | 0.294 | Valid |
| | 4 | 0.467 | 0.294 | Valid |
| | 5 | 0.625 | 0.294 | Valid |
| | 6 | 0.523 | 0.294 | Valid |
| | 7 | 0.661 | 0.294 | Valid |
| | 8 | 0.654 | 0.294 | Valid |

Dari hasil uji validitas untuk semua variabel dapat diketahui nilai *Corretd Item- Total Corellation* atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat dikatakan bahwa jawaban responden pada seluruh pernyataan variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji keandalan untuk penelitian ini menggunakan *teknik Alpha Cronbach*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas atau *cronbach's alpha* adalah 0,60 atau lebih. Di bawah ini adalah hasilnya pengujian keandalan menggunakan bantuan SPSS 26 adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Disiplin Kerja | 0.786 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0.886 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.652 | Reliabel |

Hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa masing-masing

instrumen variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel karena tanda *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Hal ini dilakukan dengan menggunakan Metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan uji normalitas P-Plot. Berdasarkan pada kedua metode tersebut, data terdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi.

**Tabel 5. Hasil tes Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 45 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.01114670 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .131 |
| | Positive | .057 |
| | Negative | -.131 |
| Test Statistic | | .131 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .050 ^c |

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa mark Signifikansi bagian *Kolmogorov-Sminorv* adalah 0,05 artinya data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian pada tabel Coefficients diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* pada masing-masing variabel independen $0,756 > 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada kedua variabel independen yaitu $1,323 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot. Pada penelitian ini, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hasil tes disajikan dalam tabel pengikut:

Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 66.477 | 2 | 33.239 | 7.844 | .001 ^b |
| | Residual | 177.967 | 42 | 4.237 | | |
| | Total | 244.444 | 44 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja

Berdasarkan tabel Hasil uji F tabel ANOVA dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 7,844 > F_{tabel}$ dengan angka signifikan (p-value) 0,05. Diketahui bahwa $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = nk - 2 = 43$, maka F_{tabel} df_1 dan df_2 adalah 4,07. Berdasarkan hasil Perhitungan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 7,844 > F_{tabel} 4,07$ dengan angka signifikan (p-value) $0,01 < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja bersama berpengaruh ke pertunjukan karyawan.

2. Uji t

Uji-t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas Disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagian ke variabel kinerja karyawan (Y). Hasil tes ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji-t Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.114 | 3.958 | | 4.071 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .322 | .099 | .493 | 3.257 | .002 |
| | Lingkungan Kerja | .041 | .118 | .053 | .350 | .728 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan meja hasil uji t digunakan di pembelajaran bisamenyimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} pada variabel Disiplin lebih besar dari t_{-tabel} yaitu $3,257 > 2,018$ dan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja lebih kecil dari t_{-tabel} , yaitu sebesar $0,350 < 2,018$ dan nilai signifikansi $0,728 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi atau pengaruh variabel dependen (kinerjakaryawan) melalui variabel independen (Disiplin kerja dan Lingkungan kerja).

Tabel 8. Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .521 ^a | .272 | .237 | 2.05847 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 di atas Model Summary, itu tanda koefisien penentuan R² sebesar 0,272 jadi $KP = R^2 \times 100\% = 0,272 \times 100\% = 27,2\%$. Berdasarkan hasil perhitungan R² dapat menyimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi atau pengaruh variabel kinerja karyawan sebesar 27,2% p Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan 72,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jakarta. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jakarta. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 154–159.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Frimayasa, A., Kurniawan, A., & Shinta, M. R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia*.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Gunawan, B. I., & Munir, A. R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (CARREFOUR) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 211–227.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, Konsep, Sejarah, Modal, Strategi dan Kontribusi SDM*. Andi Offset.
- Notty, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dan Staf Sekolah Advent DKI Jakarta. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis (JTIMB)*, 4(1), 65–82.

-
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Pratiwi, L., & Sriathi, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 252647.
- Putra, G. P. U. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua*. Udayana University.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Perbankan dari Teori ke Praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sitio, V. S. S. (2020). *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–63.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. In 26. Bandung: CV Alfabeta.
- Utama, S. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281–287. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/449>