

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN PELAKSANA DINAS LINGKUNGAN HIDUP, KECAMATAN DUREN SAWIT. JAKARTA TIMUR

Encep Suryana¹, Prof. Mts. Arief²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kusuma Negara

Email: encepsuryana01@gmail.com¹

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis, dan membuktikan pengaruh secara parsial dan simultan tiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup. Kecamatan. Duren Sawit. Jakarta Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. sampling jenuh menggunakan populasi yang relatif kecil meskipun keduanya sama sama menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sample. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan alat kuesioner dengan responden 117 pegawai Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup. Kecamatan. Duren Sawit. Jakarta Timur. dan pengolahan data dengan bantuan software SPSS Versi 23.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial uji-t (a) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (t-hitung 3,605 > t-tabel 1,665 & signifikansi 0,010 < 0,05). (b) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (t-hitung 60,807 > t-tabel 1,665 & signifikansi 0,000 < 0,05). (c) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (t-hitung 11,823 > t-tabel 1,655 & signifikansi 0,000 < 0,05). Sedang hasil uji-f adalah pengembangan SDM, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (f-hitung 1257,899 > f-tabel 1,690 & signifikansi 0,000 < 0,05).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Pegawai.

Abstract – *This research aims to test, analyze and prove the partial and simultaneous influence of three independent variables, namely work environment, work discipline and compensation on the dependent variable of employee performance in the Environmental Service Implementation Unit. subdistrict. Palm Duren. East Jakarta. The sampling technique used in this research is saturated sampling. Saturated sampling uses a relatively small population even though both use the entire population as a sample. The data used is primary data using a questionnaire with 117 respondents from the Environmental Service Implementation Unit. Sudistrict. Palm Duren. East Jakarta. and data processing with the help of SPSS Version 23.00 software. The research results show that partially the t-test (a) of the work environment has a positive and significant effect on employee performance, (t-count 3.605 > t-table 1.665 & significance 0.010 < 0.05). (b) work discipline has a positive and significant effect on employee performance (t-count 60.807 > t-table 1.665 & significance 0.000 < 0.05). (c) compensation has a positive and significant effect on employee performance (t-count 11.823 > t-table 1.655 & significance 0.000 < 0.05). Meanwhile, the results of the f-test are that human resource development, work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, (f-count 1257.899 > f-table 1.690 & significance 0.000 < 0.05).*

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Compensation And Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Karena berkembang atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas pegawainya. Hubungan antara pegawai dan organisasi adalah hubungan yang saling bergantung dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Karena organisasi membutuhkan pegawai sedangkan pegawai membutuhkan organisasi untuk pemenuhan kebutuhannya.

Salah satu faktor kunci untuk memenuhi hak dan kewajiban dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup adalah tersedianya data dan informasi lingkungan bagi seluruh pihak. Agar data dan informasi mengenai lingkungan hidup dapat tersedia dan terakses, pemerintah pusat dan pemerintah daerah mengembangkan Sistem Informasi Lingkungan Hidup (SILH) sebagai pijakan untuk pelaksanaan dan pengembangan kebijakan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Hal ini sesuai dengan UU Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. Sistem Informasi Lingkungan Hidup dilakukan secara terpadu dan terkoordinasi serta wajib dipublikasikan kepada masyarakat dengan memuat informasi mengenai status dan informasi lingkungan hidup. Seluruh data dan informasi mengenai lingkungan hidup daerah dihimpun dalam Dokumen Informasi Kinerja Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (DIKPLHD). DIKPLHD menjadi bagian penting sarana penyediaan data dan informasi lingkungan hidup sebagai acuan kebijakan dan perencanaan pemerintah daerah dalam menentukan prioritas pembangunan sesuai dengan prinsip pengelolaan lingkungan hidup.

Tabel 1 Data Kehadiran Pegawai Sudin Lingkungan Hidup Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur periode 2019-2023

Tahun	Presentasi Kehadiran	Keterangan
2019	(77%)	23% (ijin, alpa, sakit)
2020	(63%)	37% (ijin, alpa, sakit)
2021	(69%)	31% (ijin, alpa, sakit)
2022	(98%)	32% (ijin, alpa, sakit)
2023	(95%)	36% (ijin, alpa, sakit)

Sumber : Data Sudin Lingkungan Hidup, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat kehadiran pegawai Satuan Dinas kebersihan Lingkungan Hidup, Kecamatan Duren Sawit pada tahun 2019 berkisar 77%, pada tahun 2020 kehadiran pegawai mengalami penurunan sebesar 10% dari 77% menjadi 63% dan pada tahun 2021 kehadiran pegawai mengalami sedikit peningkatan dari 63% menjadi 69%. dan pada tahun 2022 kehadiran karyawan mengalami kenaikan sebesar 31% dari 69% menjadi 98%. Pada tahun 2023 kehadiran karyawan mengalami penurunan 3% dari 98% menjadi 95%. Penurunan kinerja karyawan dikarenakan pandemi covid 19

Tabel 2 Tingkat Keterlambatan dan Pulang Lebih Awal Pegawai Sudin Lingkungan Hidup, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Datang Terlambat (%)	Pulang Lebih Awal (%)
2019	103	1,14 (%)	1,17 (%)
2020	103	5,15 (%)	3,05 (%)
2021	107	7,13 (%)	6,08 (%)
2022	107	1,11 (%)	1,13 (%)
2023	117	2,21 (%)	3,31 (%)

Sumber : Data Sudin Lingkungan Hidup, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan Satuan Dinas Lingkungan Hidup, Kecamatan Duren Sawit dari tahun 2019 sampai tahun 2023, cukup tinggi. Datang terlambat atau pulang lebih awal pegawai di dalam bekerja yang dapat menghambat kinerja pegawai tersebut.

Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Lingkungan Hidup Duren Sawit Jakarta Timur, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebersihan Lingkungan Hidup Duren Sawit Jakarta Timur merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi pemerintah tergantung pada kualitas kinerja. Menurut Sedarmayanti, (2019:192). Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. Sedang menurut Siagian, (2019:109). Kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu. Sedang tugas dari pengawas kebersihan adalah bertugas mengawasi sampah yang berada di wilayah duren sawit agar tidak mencemari lingkungan dan menimbulkan bau yang tidak sedap serta memastikan sampah-sampah terangkut dengan tuntas. Pengemudi berugas mengangkut sampah ke TPA (tempat pembuangan akhir) di Bantar Gebang dan Kru kebersihan bertugas membersihkan sampah yang berada dilingkungan wilayah duren sawit serta menaikan sampah ke kendaraan.

Berdasarkan fenomena dan peristiwa di atas dapat diketahui bahwa pegawai kurang disiplin, baik berdasarkan aspek kehadiran kerja maupun kepatuhan terhadap peraturan jam kerja (datang terlambat), sehingga berakibat pada penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dan efisiensi waktu terabaikan. Adapun faktor-faktor dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata, lingkungan fisik berkenan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja, sedangkan non fisik berkenan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personil di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Menurut Tri Maryati, (2021:23). Lingkungan kerja adalah sebuah dimensi ruang dimana terjadi aktivitas kerja seorang pegawai yang dapat mempengaruhi psikis oleh karena setiap situasi yang dihadapinya yang perlu diperhatikan oleh perusahaan meliputi, pekerjaan monoton, kelelahan, serta kejenuhan dalam bekerja. Sedang menurut Kurniawan, (2018:21). Lingkungan kerja merupakan kondisi dimana mampu memberi rasa aman, nyaman dan menyenangkan baik secara fisik maupun non fisik, sehingga memunculkan ketenangan dalam bekerja

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal. Menurut Hasibuan, (2019:193). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedang menurut Sutrisno, (2019:87). Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela

pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan. Dalam prakteknya masih banyak perusahaan belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wibowo, (2016:289). Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Sedang menurut Moekijat, (2016:49). Kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN PELAKSANA DINAS KEBERSIHAN LINGKUNGAN HIDUP, KECAMATAN DUREN SAWIT. JAKARTA TIMUR dengan harapan mendapatkan hasil yang lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Deskripsi Teoritik

Kajian teori ini memuat tentang deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan pengujian hipotesis. Deskripsi teori berisi teori-teori yang terkait dengan topik penelitian. Teori-teori tersebut adalah teori mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja pegawai.

Pengetian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Fahmi, (2018;2). Sedang Menurut Mangkunegara, (2017:67). Kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi. Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut di atas maka kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Nitisemito, (2019:31). Sedang menurut Afandi, (2018:32). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi,

penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai setidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Berdasarkan penjelasan para ahli di atas maka lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal. Sutrisno, (2019:91). Sedang menurut Sinambela, (2017:34). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli tersebut diatas maka disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Bangun, (2015:312). Sedang menurut Enny, (2019:37). Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas maka kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh

Uji Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2: Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H3: Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H4: Secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dengan metode kuantitatif. Penelitian ini mengkaji Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit. Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah 117 Pegawai Sudin Lingkungan Hidup Suren Sawit. Jakarta Timur. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit. Jakarta Timur sebanyak 117 pegawai, Dengan menggunakan program SPSS untuk mengolah data. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kuesioner variabel, lingkungan kerjadisipli kerja, kompensasi dan kinerja pegawai. Kinerja Pegawai (Y) menggunakan indicator Kualitas, Kuantitas dan Pelaksanaan tugas. Lingkungan Kerja (X1) menggunakan indicator Penerangan/Cahaya, Sirkulasi Udara dan Bising (suara). Disiplin Kerja (X2) menggunakan indicator Teladan Pimpinan, Sanksi Hukuman dan Hubungan antar pegawai. Kompensasi (X3) menggunakan indicator gaji, insentif dan tunjangan. Model yang

digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda (multiple regression).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil olah data dari analisis regresi berganda dan regresi sederhana yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit. Jakarta Timur. Adapun hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

UJI-F (Uji Bersama-sama)

Uji F-Statistik dilakukan untuk mengetahui kelayakan model suatu persamaan dalam mengukur variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS yang ditampilkan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Uji Regresi Berganda ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1089,38	3	363,127	1257,8	,000 ^b
Residual	32,62	113	,289		
Total	1122,00	116			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

Sumber; data diolah (2024)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dapat dilihat berdasarkan nilai f-hitung adalah 1257,899 sementara nilai f-tabel adalah 1,690, sehingga f-hitung > f-tabel ($1257,899 > 1,690$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara berganda lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Duren Sawit. Jakarta Timur.

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Detreminasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,985 ^a	,971	,970	,53729	2,583

a. Predictors: (Constant),Kompensasi (X3),Lingkungan Kerja (X1),Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,985 artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dan Koefisien Determinasi (R²) secara berganda pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi sebesar 0.971, artinya secara berganda lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh sebesar 97,1% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 02,9% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Disiplin kerja

yang tinggi, memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya jika pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisienkan waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Dila (2023), Cahyanti dkk (2023), Hari dkk (2023) dengan menemukan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan ketika pegawai Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit. Jakarta Timur berada dikondisi lingkungan yang kondusif, mempunyai kesadaran dalam mentaati peraturan yang ada dan mendapatkan kompensasi yang adil, hal ini akan berdampak pada prestasi kerja pegawai yang meningkat dan dapat bekerja secara optimal dalam merealisasikan target yang telah direncanakan oleh instansi.

UJI-T (Uji sederhana)

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dapat dilihat berdasarkan nilai t-hitung adalah 3,605 sementara nilai t-tabel adalah 1,665, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,605 > 1,665$) dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Duren Sawit. Jakarta Timur.

Berdasarkan Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,336 artinya terdapat pengaruh yang rendah antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dan Koefisien Determinasi (R^2) secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.156, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh sebesar 15,6% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 84,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Artinya lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang penting dan harus lebih diperhatikan oleh Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit karena selalu berkaitan dengan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti pembuangan sampah di tempat kerja sudah pada tempatnya, penyimpanan alat berbahaya di tempat kerja sudah di perhatikan keamanannya, pengamanan peralatan kerja di tempat bekerja sudah sangat baik, penggunaan peralatan pekerjaan di tempat kerja sudah mempunyai pengaman yang baik, stamina dan emosi pegawai dalam bekerja dilapangan sangat stabil, komunikasi dan kerja sama tim atau sesama karyawan di tempat kerja sangat baik dan suasana kerja yang harmonis diciptakan oleh pimpinan saya agar terbentuk suasana kerja yang nyaman, sehingga pegawai merasa betah dan mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu kondisi lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dapat dilihat berdasarkan nilai t-hitung adalah 60,807 sementara nilai t-tabel adalah 1,665, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($60,807 > 1,665$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Satuan Pelaksana Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Duren Sawit. Jakarta Timur.

Berdasarkan Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,985 artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dan Koefisien Determinasi (R^2) secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0.970, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh sebesar 97,0% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 03,0% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Tingkat disiplin pegawai yang terjadi pada Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit Jakarta Timur, sejauh ini sudah baik akan tetapi sanksi yang diberikan belum dilakukan secara keberlanjutan, sehingga dibutuhkan peran dari pimpinan untuk tetap menjaga kedisiplinan yang sudah ada dan menerapkan sanksi yang adil agar kedepannya semua pegawai dapat menjalani kegiatan sehari-hari beriringan dengan kesadaran dalam mentaati peraturan dan norma yang berlaku pada Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit Jakarta Timur.

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini juga dapat dilihat berdasarkan nilai t-hitung adalah 11,823 sementara nilai t-tabel adalah 1,665, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($11,823 > 1,665$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit. Jakarta Timur.

Berdasarkan Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,741 artinya terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dan Koefisien Determinasi (R^2) secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.549, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh sebesar 54,9% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit. Jakarta Timur, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan meningkatkan capaian yang harus dicapai dalam rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit. Jakarta Timur. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja yaitu untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan sehari-harinya. Oleh karena itu, pemberian kompensasi atau reward yang berkelanjutan akan memberikan semangat dan rasa puas yang dirasakan pegawai, hal ini akan membuat pegawai berusaha bekerja secara optimal dan meraih prestasi kerja, sehingga dapat disimpulkan ketika pemberian kompensasi sudah dilakukan secara adil atau sudah diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit. Jakarta Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit. Jakarta Timur maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya Suatu perusahaan jika memiliki lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja karyawan yang baik
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya Disiplin kerja seperti karyawan datang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan, berpenampilan rapi, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan meningkatkan kuantitas kerja dan secara langsung akan meningkatkan kualitas kerja karyawan.
- 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya Dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dengan pemberian kompensasi yang lebih layak sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka akan membuat karyawan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh sehingga kinerjanya lebih meningkat
- 4) Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi dilakukan secara bersama-sama maka kinerja pegawai akan meningkat

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut;

1. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini sumber-sumber dan referensi yang terkait secara langsung dengan penelitian yang digunakan masih kurang
2. Penelitian ini hanya memakai tiga variabel independen dan bagi penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai
3. Bagi Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit. Jakarta Timur
 - a. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, tenang jauh dari kebisingan dan dengan didukung oleh suasana kerja yang harmonis membuat pegawai betah dalam bekerja yang akan berakibat pada peningkatan kinerja Pegawai Sudin Lingkungan Hidup, Duren Sawit Jakarta Timur
 - b. Disiplin kerja yang sudah berjalan di Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit Jakarta Timur harus dipertahankan karena sudah mengindikasikan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai
 - c. Kompensasi harus selalu dipertahankan dan diberikan pada semua Pegawai Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit Jakarta Timur agar mempunyai semangat kerja yang tinggi
 - d. Pelatihan yang diselenggarakan sudin lingkungan hidup sangat penting untuk diterapkan. Dengan adanya pelatihan diharapkan pegawai sudin lingkungan hidup akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itu Sudin Lingkungan Hidup Duren Sawit Jakarta Timur ingin berkembang, maka pelatihan bagi pegawai harus mendapatkan perhatian yang besar
4. Bagi peneliti selanjutnya
Hasil temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi empiris di

bidang manajemen sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu asset bagi perusahaan untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian ini juga untuk memperkuat lagi model konsep dan kajian teori yang pernah dilakukan oleh para peneliti terdahulu serta mengembangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan .

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, (2015). Manajemen Strategi Pemasaran. Bandung : Penerbit : Pustaka Setia.
- Afandi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta : Penerbit : Nusa Media.
- Agustini, (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan : Penerbit : UISU Press.
- Akbar, 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Penerbit : Insan Cendekia Mandiri.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit : Erlangga.
- Danang, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit : Buku Seru
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : Penerbit : UBHARA Manajemen Press
- Fahmi,Irham, (2018). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung : Penerbit : Alfabeta.
- Hasibuan, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit : Bumi Aksara.
- Hamali. (2016). Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Yogyakarta : Penerbit : Center for Academic
- Hartono, S., (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia II,. Ponorogo : Penerbit : Universitas Muhammadiyah
- Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Penerbit : Pustaka Setia. (Cetakan Pertama)
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Penerbit : Rajawali Pers.
- Kurniawan, (2018). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Penerbit : Remaja. Rosdakarya.
- Mathis & Jackson, (2016). Human Resource Management. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat. (Edisi Kesepuluh)
- Mangkunegara, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit : Rosda.
- Mangkunegara, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : Penerbit : Remaja Rosdakarya
- Moehersono, (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Jakarta: Penerbit : Raja Grafindo Persada.(Edisi Revisi)
- Moekijat. (2016). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit : Pustaka
- Maryati, Tri. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja. Karyawan. Yogyakarta: Penerbit : UMY Press.
- Nitisemito, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit : Ghalia. Indonesia. (Edisi Ketiga)
- Priansa, (2019). Pengembangan dan pelatihan SDM Perusahaan. Bandung : Penerbit : Simbiosis Rekatama Media
- Rahayu, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit : Bumi Aksara.
- Rivai, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Penerbit : Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, (2017). Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit : Refika Aditama
- Sedarmayanti, (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit : Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Penerbit : Refika Aditama
- Siagian, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Penerbit : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit : Alfabeta
- Sutrisno, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit : Prenadamedia Group (Cetakan Kedelapan).

- Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit : Prananda Media Group (Cetakan ke sebelas).
- Supriyadi, (2015), Karakter Individu yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan, Jakaarta Penerbit Salemba Empat
- Sinambela, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit : Bumi. Aksara.
- Simanjuntak, (2017). Manajemen Evaluasi Kinerja. Jakarta : Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. (Edisi Ketiga).
- Singodimejo, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit : Prenadamedia. Group. (Edisi Pertama)
- Simamora Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit : SIE YKPN.
- Sri Widodo. (2015). Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Penerbit :Manggu Media.
- Tamim, (2014), Reformasi Birokrasi: Analisis Pembangunan Administrasi. Negara, Jakarta. Penerbit : Belantika. Cetakan Pertama (1).
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta : Penerbit : Rajawali

REFERENSI JURNAL

- Astuti & Dila, (2023). Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada Toko Mitra Anda). Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha Vol.3, No.3, September 2023
- Abdul Rohman, Ida Rindaningsih & Taufik Churrahman, (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru : Systematic Literature Review (SLR). Journal homepage Vol. 00 No. 00. 2023
- Azhar & Susilawati, (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Jurnal Media Ekonomi (JURMEK) Vol. 27, No. 2 Agustus 2022
- Arnas, Susbiyanto & Yhonanda Harsono (2023). The Effect Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance At Pt Axia Multi Sarana Kota Jakarta Selatan. International Journal of Economics, business and Accounting Research (IJEBAR) Vol-7, Issue-1, 2023
- Enjel Baru, Chalid Imran Musa, Tenri S.P Dipoadmodjo, Muh. Ichwan Musa & Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin, (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Vale Tbk Di Sorowako. Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi | JIMBE Vol. 1 No. 2, 2023
- Basirun & Susilawati (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Journal Vol. 5 No. 4, October 2022
- Baiq Lisma Rossalia Budirianti & Agusdin; Surati, (2020). Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol. 7, No. 11, December 2020
- Lutfita Seftian Dwi Cahyanti, Trias Setyawati & Ira Puspitadewi (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Majesta Nusantara Banyuwangi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH Vol. 20, No. 2, November 2022
- Cintya Puput Zulaida & Parwoto, (2020). The Influence Of Work Discipline, Work Environment And Organizational Culture On Teacher Performance At Smp Negeri 252 Jakarta With Work Motivation As A Mediating Variable. Jurnal international. 2, 4., March 2020
- Dwi Maya Sari, (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah). Jurnaal ekonomi dan bisnis 2016 vol 2
- Hari Apriyansyah, M. Idris & Choiriyah (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi Vol. 4, No. 1, Januari 2023
- Harefa & Asron Saputra (2023). The Influence of Work Motivation, Work Discipline And Workload on Employee Performance at PT Sanwa Engineering Batam. Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi Volume 4 No 2 (2023)
- I Gusti Ayu Nanda Komala Sari, I Wayan Mendra & Tjok Istri Sri Harwathy, (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Pusaka Bali Persada. Jurnal EMAS Vol 3 Nomor 8 Agustus 2022

- Lukita Putri Yulia, (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Honda Victory SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 12, Nomor 2, Februari 2023
- Lesmana & Farhan Anshari Damanik, (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)* Vol. 1 Issue 1, February, 2022
- Mochtar, Ahadiati Rohmatiah & Mutmainah, (2021). The Influence Of Work Motivation, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance At The Madiun City Land Office. *Journal of Applied Economics in Developing Countries* Vol. 6 No. 1, March 2021
- Nur Inggiana & Mei Rani Amalia, (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 3, No. 2, Juni 2023
- Nurhidayah, Eva Mauliana & Fitria Yuni Astuti, (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 Pada PT. AXZ Semarang
- Rafi Muhammad Farhan & Kis Indriyaningrum, (2022). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation And Work Environment On Employee Performance. *Jurnal Visionida*, Volume 9 Nomor 1 Juni 2023
- Rahayu, Didik Subiyanto & Ignatius Soni Kurniawan (2021). The Influence Of Work Environment, Work Motivation, And Compensation On Employee Performance At Waroeng Special Sambal. *Journal of Management and Islamic Finance* Volume 1, Number 2, December 2021,
- Rudi Azhar & Susilawati (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)* Vol. 27, No. 2 Agustus 2022
- Vernandes, Rice Haryati & Susi Yuliantydkk, (2022). The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Theperformance Of Delivery Employees Pt. Pos Indonesia (Persero) In The City Of Padang. *Jurnal Matua*, Vol. 4 , No. 1 , Maret 2022
- Wijayanti, Fran Sayekti, Reschiwati & Dyah Pratita, (2020). The Influence Of Motivation, Discipline And Work Experience On Employee Performance With Work Environment As A Moderation