



Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Jakarta Convention Center

Allisya Andrea Anjani

Univeritas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Korespondensi penulis: allisyaandreaanjani31@gmail.com

Abstract: *The work environment, discipline and teamwork of a company greatly determines the company's performance, as does the Jakarta Convention Center where human resources have a very big role because it is humans who carry out activities within the company so that the company is able to achieve its goals. This research aims to test and analyze the influence of the work environment, work discipline, and teamwork on employee performance at the Jakarta Convention Center. Respondents in this research were employees of the Jakarta Convention Center. Based on random sampling techniques, the type of sample used in the research was saturated sampling so that the respondents in this study were all 150 employees of the Jakarta Convention Center. This research uses primary data obtained from distributing questionnaires. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The research results show that simultaneously or partially, work environment variables, work discipline and teamwork have a positive effect on the performance variables of Jakarta Convention Center employees.*

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

Abstrak: Lingkungan kerja, kedisiplinan dan Kerjasama tim sebuah perusahaan sangat menentukan kinerja perusahaan tersebut, begitu juga pada Jakarta Convention Center yang dimana sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar karena manusialah yang melakukan aktivitas-aktivitas dalam perusahaan sehingga membuat perusahaan mampu untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Jakarta Convention Center. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Jakarta Convention Center. Berdasarkan teknik *random sampling* dengan jenis sampel yang digunakan pada penelitian adalah sampling jenuh sehingga responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Jakarta Convention Center sebanyak 150 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan Jakarta Convention Center.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus dikembangkan dan ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal (Hanafi & Zulkifli, 2018). Untuk mewujudkan kinerja yang optimal Perusahaan dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan hal tersebut. Dengan sumber daya manusia yang bekerja dengan optimal diharapkan mampu membawa dampak yang baik bagi Perusahaan sehingga Perusahaan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh Perusahaan.

Para ahli sumber daya manusia dan ketenagakerjaan sangatlah berat. Akibat dari kegagalan untuk menyediakan dan memelihara kebijakan yang selaras dan seimbang baik untuk organisasi maupun individu yang bersangkutan. Pembahasan mengenai sumber daya manusia tentunya akan menyangkut tentang kinerja karyawan. Menurut (Lawasi & Triatmanto,2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja yang baik dan optimal yang dimiliki karyawan diharapkan mampu mencapai tujuan yang diinginkan Perusahaan. Sebaliknya, tujuan Perusahaan sukar tercapai apabila karyawannya yang bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. (Yudiningsih *et al.*, 2016).

Kinerja karyawan selalu berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akan memudahkan manajer mengidentifikasi apa yang menjadikan kinerja karyawan. Pada prosesnya prestasi Perusahaan ataupun kinerja Perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan Perusahaan sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan. yang positif antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Siagian,2003) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dalam penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan Kerjasama tim karena merupakan faktor penting bagi perusahaan yang sudah lama berdiri maupun bagi perusahaan yang sedang berdiri.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Novyanti,2015). Selain kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan memadai, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang (Ferawati, 2017). Disiplin sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mengurangi adanya penyimpangan atau kelalaian yang berakibat terjadinya pemborosan waktu dalam melakukan pekerjaan. Tanpa melakukan disiplin kerja yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Selain adanya kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja, keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan juga tidak lepas dari adanya Kerjasama tim. *Team works is a group of individuals working together to reach a common goal* (Tenner & DeToro, 1992). Definisi

Kerjasama tim menjelaskan bahwa Kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah dilakukan dengan adanya Kerjasama tim daripada melakukan sendiri. Adanya Kerjasama tim akan memudahkan komunikasi antara karyawan dan manajer, dan dengan Kerjasama tim membantu karyawan dan manajer dalam mengambil Keputusan bersama.

Jakarta Convention Center (JCC) saat ini dimiliki oleh Pemerintah DKI Jakarta, namun dikelola oleh PT Graha Sidang Pratama yang melalui Singgasana *Hotels & Resorts*. Jakarta Convention Center merupakan suatu fasilitas untuk terselenggaranya bisnis *MICE (Meetings, Incentives, Conferences, Exhibition)* yang terletak di area Senayan. Jakarta Convention Center telah menjadi tuan rumah penyelenggara acara-acara baik local maupun tingkat dunia seperti pertemuan kenegaraan, konferensi Internasional, simposium, pameran dalam berbagai bidang lainnya. Jakarta Convention Center juga menyediakan fasilitas catering, jasa desain panggung serta tim yang melayani khusus penataan bunga dan tanaman.

Tabel 1 Data Absensi Jakarta Convention Center

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Sakit	Izin	Alfa
2022	September	150	10	3	1	0
	Oktober	150	12	2	2	0
	November	150	9	3	2	1
	Desember	150	10	3	3	0
2023	Januari	150	11	3	1	1
	Februari	150	10	2	3	0
	Maret	150	12	3	1	1
	April	150	12	3	3	0
	Mei	150	10	4	1	2
	Juni	150	12	2	3	0
	Juli	150	12	2	2	1
	Agustus	150	13	4	2	0
	September	150	13	3	2	1

Sumber: Absensi karyawan Jakarta Convention Center

Dari hasil data yang diperoleh dari Jakarta Convention Center yaitu, terdapat data absensi para karyawan yang Dimana cenderung lebih banyak keterlambatan karyawan disetiap buannya, seperti pada table tahun 2022- 2023 setiap bulannya terdapat kenaikan yang cukup banyak dalam data absensi keterlambatan, sakit, izin, dan alfa. Jika setiap tahun mengalami kenaikan keterlambatan hal ini dapat empengaruhi penurunan kedisiplinan kerja. Faktor yang telah diuraikan diatas dapat memperngaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan deskripsi diatas, Jakarta Convention Center membutuhkan karyawan yang mampu memberikan pelayanan yang prima terhadap semua jenis produk layanan yang tersedia. Perusahaan harus memperhatikan berbagai hal penting yang membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan prima. Hal itu diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan Kerjasama tim. Di era industry/online yang berkembang pesat sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan jasa seperti ini sangat dibutuhkan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus

diperhatikan dan ditingkatkan. Dengan kinerja karyawan yang meningkat akan berdampak positif pada pelayanan yang semakin baik, dapat meningkatkan cashflow, dan meningkatkan laba perusahaan. Jadi memperhatikan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting yang dilakukan perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jakarta Convention Center”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Candana, 2021) “Lingkungan kerja adalah kondisi, situasi dan suasana kerja yang menimbulkan semangat, moral dan keinginan yang tinggi, dalam rencana tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan”. Menurut (Niken & Asrah, 2019) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain.

Menurut (Brier & Lia dwi Jayanti, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala ruang dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaannya. Menurut (Rini Wijayaningsih, 2020). “Lingkungan kerja adalah hambatan seperti, misalnya berupa bising, hubungan radio terganggu gelombang lain, sinar dengan intensitas tinggi; atau berdekatan dengan orang lain yang sedang bicara masalah lain. Dalam komunitas tertulis, hambatan ini dapat juga berupa tulisan yang tidak jelas, format baru yang belum familiar, atau warna- warni yang mengganggu penglihatan (ilusi). Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan perlengkapan kerja, kebersihan, penerangan, ketenagan, termasuk hubungan kerja antar karyawan.

Menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan dalam bekerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. lingkungan kerja fisik mengacu pada kondisi yang mempengaruhi fisik struktur tubuh karyawan, sedangkan lingkungan kerja psikologis mengacu pada psikologi karyawan dan kondisi disekitar karyawan yang memungkinkan mereka melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengertian Disiplin

Menurut Sutrisno (2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Susilowati & Andayani, 2021) mengartikan disiplin kerja adalah sikap hormat atau sikap mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat di perusahaan.

Berikutnya menurut (Irfana et al., 2023) kedisiplinan dalam bekerja dapat tumbuh disebabkan rangsangan dari dalam diri setiap pegawai sebagai bentuk kesadaran penuh dan tanggung jawab terhadap tanggung jawab pekerjaannya, selanjutnya disiplin kerja juga dapat tumbuh disebabkan karena adanya ketaatan dalam menjalankan peraturan yang mengikat pada organisasi.

Menurut (Nina Andriyani, 2020) disiplin kerja adalah kekuatan yang dapat dikembangkan dalam tubuh karyawan, mampu secara sukarela menyesuaikan diri dengan Keputusan peraturan dan nilai nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Sedangkan menurut (Sumidinatha, 2018) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilakunya, meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang, segala aturan norma sosial yang ada untuk diikuti pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang dengan mengikuti aturan dan instruksi kerjayang ditetapkan oleh perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja ialah kemampuan untuk bekerja seseorang dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, tanpa melanggar atau tdiak mengikuti aturan yang ditetapkan.

Pengertian Kerjasama Tim

Menurut West (2021) Kerjasama tim adalah kelompok yang relative kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama- sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara berkelompok, yang memiliki kepastian, bersama- sama menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim, dan mempunyai wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim. Menurut Dwiarko & Pratiwi (2020), Kerjasama tim (*teamwork*) yang terdiri dari dua kata yaitu team dan work, sehingga Kerjasama tim didefinisikan sebagai

Kumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang lebih yang memenuhi syarat kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara sesama karyawan dalam berbagai aktivitas yang dilakukannya.

Menurut Rizaldi (2020) Kerjasama tim merupakan keterlibatan mental dan emosi orang-orang di dalam situasi tim yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan tim.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dalam konteks penelitian ini diperoleh pengertian bahwa Kerjasama tim adalah suatu kelompok yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda yang mampu bekerjasama dan mengevaluasi kegiatan bersama untuk mencapai tujuan bersama.

Pengertian Kinerja

Menurut I. K. A Darmawan & Dewi (2020) Kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan segala wewenang dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan moral serta etika. Menurut A. Darmawan (2022) kinerja sering dijadikan acuan daya saing perusahaan, untuk berkinerja baik perusahaan harus bijak dalam memilih strategi dan mempelajari aspek-aspek yang mempengaruhinya.

Menurut Kurniawati (2021) bahwa kinerja adalah hasil dari banyaknya yang dicapai seorang karyawan dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya, Menurut Rahayu (2021) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama masa waktu yang ditentukan sementara kerja keras karyawan untuk mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor Kinerja Karyawan

Menurut S.F Harahap & Tirtayasa (2020) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas, tingkat Dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen organisasi: tingkat Dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) suatu metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Penelitian survei kasual adalah penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Selain itu, penyelidikan kasual menunjukkan hubungan kasual antara variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1) Data Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-25	57	38
25-30	56	37
30-40	28	19
> 40	9	6
Total	150	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas usia responden karyawan Jakarta Convention Center adalah berumur 20 sampai 25 Tahun yaitu sebanyak 57 responden atau (38%), untuk responden yang berumur 25 sampai 30 Tahun yaitu sebanyak 56 responden atau (37%), untuk responden yang berumur 30 sampai 40

Tahun yaitu sebanyak 28 responden atau (19%), sedangkan yang paling sedikit adalah untuk responden yang berumur lebih dari 40 Tahun yaitu sebanyak 9 responden atau (6%). Banyaknya responden berusia 20-25 dikarenakan berdasarkan jumlah karyawan Jakarta Convention Center, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berada pada rentang usia tersebut. Selain itu, hal ini juga dipengaruhi oleh keaktifan karyawan usia 20-25 dalam memahami perkembangan teknologi khususnya pada ponsel, sehingga mudah bagi responden pada rentang usia tersebut untuk mengakses kuesioner penelitian yang berbasis *online*.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	75	50
Perempuan	75	50
Total	150	100

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jenis kelamin responden karyawan Jakarta Convention Center yakni responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 75 responden atau (50%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan juga sebanyak 75 responden (50%). Karakteristik responden di atas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki responden sebagian laki-laki dan sebagian perempuan dengan jumlah yang sama. Responden memiliki jumlah yang sama dikarenakan teknik sampling yang digunakan merupakan purposive sampling yang berarti bahwa siapapun yang termasuk dalam kriteria populasi dapat berpartisipasi dalam penelitian ini dan hal tersebut juga disebabkan karena tidak hanya karyawan laki-laki saja yang bekerja di Jakarta Convention Center, tetapi karyawan perempuan pun juga banyak.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
S2	15	10
S1	70	47
D3	23	15
SMA/SMK	42	28
Total	150	100

Berdasarkan tabel di atas maka terlihat bahwa pendidikan responden ialah tamatan S2 sebanyak 15 responden atau (10%), tamatan S1 sebanyak 70 responden atau

(47%), tamatan D3 sebanyak 23 responden atau (15%), sedangkan tamatan SMA/SMK sebanyak 42 responden atau (42%). Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa responden adalah karyawan tamatan S1. Hal ini dapat dikatakan bahwa pendidikan para pelanggan sudah tergolong baik.

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa umur responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-2 Tahun	74	49
3-4 Tahun	49	33
> 5 Tahun	27	18
Total	150	100

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa lama berkerja responden karyawan Jakarta Convention Center adalah selama 1 sampai 2 Tahun sebanyak 74 responden atau (49%), untuk 3 sampai 4 Tahun sebanyak 49 responden atau (33%), sedangkan yang paling sedikit yaitu lebih dari 5 Tahun sebanyak 27 responden atau (18%). Berdasarkan data perusahaan, diketahui bahwa sebagian besar karyawan adalah karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun di Jakarta Convention Center, sehingga responden penelitian pun sebagian besar memiliki latar belakang lama bekerja sekitar 1-2 tahun.

2) Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Menurut Sugiyono (2017:126), koefisien validitas 0,3 ke atas dapat dinyatakan valid, sedangkan koefisien validitas di bawah 0,3 dinyatakan tidak valid.. Dengan demikian berarti item pernyataan untuk semua variabel adalah valid.

Tabel 5 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Item	Koefisien	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,652	Valid
	2	0,697	Valid
	3	0,675	Valid
	4	0,633	Valid
	5	0,667	Valid
	6	0,600	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), memiliki koefisien validitas di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur dan dapat dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

Tabel 6 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item	Koefisien	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	7	0,599	Valid
	8	0,641	Valid
	9	0,645	Valid
	10	0,499	Valid
	11	0,559	Valid
	12	0,521	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2), memiliki koefisien validitas di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur dan dapat dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

Tabel 7 Uji Validitas Kerjasama Tim (X3)

Variabel	Item	Koefisien	Keterangan
Kerjasama Tim (X3)	13	0,637	Valid
	14	0,520	Valid
	15	0,662	Valid
	16	0,531	Valid
	17	0,649	Valid
	18	0,665	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada variabel kerjasama tim (X3), memiliki koefisien validitas di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur dan dapat dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

Tabel 8 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Koefisien	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	19	0,627	Valid
	20	0,563	Valid
	21	0,575	Valid
	22	0,579	Valid
	23	0,569	Valid
	24	0,484	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y), memiliki koefisien validitas di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur dan dapat dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

3) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama- 68 sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaliknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabel suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22, diketahui bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim, kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Berikut merupakan tabel yang menunjukkan nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 9

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,732	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,602	Reliabel
Kerjasama Tim (X3)	0,658	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,675	Reliabel

Hasil perhitungan uji reabilitas dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada Cronbach's Alpha. Data dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai koefisien $>$ nilai kritis yang diperoleh.

4) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus di uji kernormalan distribusinya. Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Normalitas K-S:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,85416793
Most Extreme Differences	Absolute	0,056
	Positive	0,056
	Negative	-0,046
Test Statistic		0,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel uji normalitas *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas) dalam analisis regresi linear berganda. Tujuan digunakannya uji multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 11 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0,570	1,753
	Disiplin Kerja	0,548	1,824
	Kerjasama Tim	0,535	1,870

a) Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas ini, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*. Berdasarkan tabel output "*Coefficients*" pada bagian "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,570, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,548 dan variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar 0,535 lebih besar dari 0,10.

Sementara, nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1,753, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,824 dan variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar 1,870 lebih kecil dari 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Uji statistik yang digunakan adalah dengan Uji Glejser melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya.

Tabel 12 Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,245	0,857		3,785	0,000
	Lingkungan Kerja	0,034	0,034	0,106	0,987	0,325
	Disiplin Kerja	-0,046	0,042	-0,120	-1,094	0,276
	Kerjasama Tim	-0,058	0,041	-0,156	-1,408	0,161

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05. dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Regresi yang bebas dari autokorelasi dengan menggunakan DurbinWatson test jika memenuhi syarat $du < d < 4 - du$.

Tabel 13 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	0,560	0,551	1,873	1,495

Hasil pengujian asumsi autokorelasi dengan metode Durbin Watson pada Tabel 4.5 didapatkan nilai DW sebesar 1,495 yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat autokorelasi karena nilai DW berada pada daerah B, yaitu antara nilai dU (1,774) dan nilai 4-dU (2,226). Sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

5) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independent (X) terhadap variabel dependent (variabel terikat atau Y).

Tabel 14

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,046	1,501		3,361	0,001
	Lingkungan Kerja	0,201	0,060	0,243	3,338	0,001
	Disiplin Kerja	0,405	0,074	0,408	5,505	0,000
	Kerjasama Tim	0,209	0,072	0,217	2,891	0,004

Tabel "*Unstandardized Coefficients*" memberikan informasi tentang persamaan regresi yaitu seberapa besar variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) memprediksi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,046 + 0,201 (X1) + 0,405 (X2) + 0,209 (X3) + e.$$

- a. Konstanta sebesar 5,046 persen memiliki pengertian bahwasanya jika variabel lingkungan kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2), dan variabel Kerjasama Tim (X3) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) memiliki persentase sebesar 5,046 persen.
- b. Koefisien regresi lingkungan kerja $X1 = 0,201$, artinya bahwa apabila lingkungan kerja naik 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,201. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) dimana semakin naik variabel lingkungan kerja (X1) maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y).
- c. Koefisien regresi disiplin kerja $X2 = 0,405$ artinya bahwa, apabila disiplin kerja naik 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,405 persen. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja (X2) dengan tingkat kinerja karyawan (Y) dimana semakin naik variabel disiplin kerja (X2) maka semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y).
- d. Koefisien regresi Kerjasama tim $X3 = 0,209$ artinya bahwa, apabila Kerjasama tim naik 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,209 persen. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel Kerjasama tim (X3) dengan tingkat kinerja karyawan (Y) dimana semakin naik variabel Kerjasama tim (X3) maka semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y).

6) Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen (terikat). Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 15

Tabel Uji F						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	651,747	3	217,249	61,919	.000
	Residual	512,253	146	3,509		
	Total	1164,000	149			

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 61,919 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung (61,919) yang lebih besar dari F tabel (2,665) dan Sig F (0,000) yang lebih kecil dari 5% (0,05) menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan Kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh ke empat variabel yang telah dikemukakan diatas.

b. Uji T

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 16

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,046	1,501		3,361	0,001
	Lingkungan Kerja	0,201	0,060	0,243	3,338	0,001
	Disiplin Kerja	0,405	0,074	0,408	5,505	0,000
	Kerjasama Tim	0,209	0,072	0,217	2,891	0,004

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja (X1) dengan nilai t-hitung 3,338 > t-tabel 1,655 maka H0 ditolak. Jadi data ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena t-hitung lebih besar dari pada t-tabel.
2. Disiplin Kerja (X2) dengan nilai t-hitung 5,505 > ttabel 1,655 maka H0 ditolak. Jadi data ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel.
3. Kerjasama Tim (X3) dengan nilai t-hitung 2,891 > ttabel 1,655 maka H0 ditolak. Jadi data ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Perhitungan nilai koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variable bebas dalam menjelaskan varians dari variable terikatnya atau untuk menyatakan besarnya kontribusi Variabel X1 terhadap variable Y. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tabel berikut ini:

Tabel 17

Tabel Uji Determinasi				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	0,560	0,551	1,873

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*adjusted r square*) bernilai sebesar 0,551 yang berarti bahwa 55,1 % dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim. Sedangkan 44,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta Convention Center

Hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Karena bisa dilihat dari uji statistik (t) bahwa thitung 3,338 lebih besar dari t-tabel 1,655. Oleh karena itu H₀ tidak diterima dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini ialah lingkungan yang aman dan nyaman dari kebisingan, lingkungan bersih dan sebagainya.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini diperkuat dengan kajian sebelumnya seperti kajian Brier (2020), Andayani, (2021) dan West (2021) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta Convention Center

Hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Karena bisa dilihat dari uji statistik (t) bahwa t-hitung 5,505 lebih besar dari t-tabel 1,655. Oleh karena itu H₀ tidak diterima dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Disiplin kerja yang dimaksud di sini ialah datang tepat waktu, menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan keluar kerja pada jam yang ditentukan.

Hal ini sebagaimana diperkuat dengan kajian Brier (2020) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Darmawan (2020) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astagina Resort Villa and Spa Bali.

c. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta Convention Center

Hasil pengujian tingkat signifikan pada kerjasama tim menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Karena bisa di lihat dari uji statistik (t) bahwa t-hitung 2,891 lebih besar dari t-tabel 1,655. Oleh karena itu H_0 tidak diterima dimana kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Kerjasama tim adalah kegiatan yang diselenggarakan secara berkelompok untuk menentukan tujuan diorganisasi secara bersama-sama dalam mewujudkan kerja yang lebih efisien dan efektif. Tercapainya tujuan dari kerja tim ini tergantung dari seorang manajer yang senantiasa memberikan berbagai komando, arahan, motivasi kepada bawahannya untuk dilaksanakan secara terorganisir (Sinambela, 2016).

Hasil yang diperoleh penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan West (2021) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kinerja karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan.

d. Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center.

Berdasarkan tabel di atas nilai f tabel dalam penelitian ini nilai F hitung sebesar 61,919 > dari F tabel (2,665) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, disiplin kerja dan Kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center.

Penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh West (2021) menyatakan bahwa dengan uji f disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kerjasama tim, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

- a. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Dibuktikan dengan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh modal (X1) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

- b. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Dibuktikan dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja (X2) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Terdapat pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Dibuktikan dengan taraf signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh Kerjasama tim (X3) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- d. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 55,1 % sedangkan 44,9 % dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Saran

Agar kajian ini dapat terealisasikan, maka penulis mengajukan beberapa saran yakni sebagai berikut:

- a. Berkaitan dengan lingkungan kerja, diharapkan manajemen Jakarta Convention Center dapat terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan. Langkah-langkah seperti penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penataan ruang yang baik, serta menjaga kebersihan dan keamanan area kerja sangat penting. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan.
- b. Berkaitan dengan disiplin kerja, diharapkan manajemen dapat menegakkan aturan dan kebijakan disiplin yang jelas dan konsisten. Penerapan sistem reward and punishment yang adil dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pelatihan dan pengembangan terkait manajemen waktu dan etika kerja juga sangat diperlukan. Dengan meningkatkan disiplin kerja, kinerja karyawan di Jakarta Convention Center dapat lebih optimal dan terukur.
- c. Berkaitan dengan kerjasama tim, diharapkan manajemen dapat memfasilitasi kegiatan yang dapat meningkatkan solidaritas dan kerjasama antar karyawan, seperti team-building activities, workshops, atau outbond. Meningkatkan komunikasi internal dan mendorong budaya kerja yang kolaboratif akan sangat membantu dalam memperkuat kerjasama tim. Dengan kerjasama tim yang baik, karyawan akan lebih mampu

mencapai target bersama, menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, dan berkontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

Keterbatasan penelitian

Dari penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menimbulkan gangguan dan kurangnya hasil penelitian ini. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang peneliti dapatkan. Sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya.
- b. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.
- c. Keterbatasan data yang digunakan dalam penelitian ini membuat hasil kurang maksimal.
- d. Penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian berikutnya diharapkan lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Darmawan. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. <https://dx.doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Brier, J., & Jayanti, L. D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada The Medeline Hotel Bengkulu. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Candana, D. M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.4>
- Dwiarko, & Pratiwi. (2018). Pengaruh kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p63-72>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

- I.K.A Darmawan, & Dewi, P. (2020). Pengaruh mutasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kereta api Indonesia (Persero) unit operasional di Daop 6 Yogyakarta. <https://www.neliti.com/id/publications/529257/pengaruh-mutasi-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-pegawai-pt-kereta-api-indonesia>
- Kurniawati. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/issue/view/204>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47–57.
- Niken, H., & Asrah, T. R. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. RPJ. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(2), 27–41.
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- Rahayu. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3947/3958>
- Rizaldi, A. (2020). Implementasi manajemen talenta dan kerjasama tim dalam meningkatkan performa karyawan. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*. <http://dx.doi.org/10.31506/jipags.v4i2.7641>
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Reformasi pelayanan publik*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9625>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi pertama)*. Kencana Prenada Media Group.
- Tenner, A. R., & DeToro, I. J. (1992). *Total quality management: Three steps to continuous improvement*. Addison Wesley Publishing Company.
- West. (2012). *Kerjasama yang efektif (5th ed.)*. Kanisius.
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).