

---

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MARUWA INDONESIA

Oleh :

**Sunarti Simarmata,**

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam  
Email: pb180910353@upbatam.ac.id

**Wasiman,**

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam  
Email : Wasiman@puterabatam.ac.id

---

### Article Info

#### Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

### Abstract

*We dived deep into the data and did an in-depth analysis to better understand how the corporate culture of PT Maruwa Indonesia influences employee productivity. The research comprised 105 persons who were all working at the time. The sample size for this study was 105 persons, which was a saturated sample. There are two independent factors in this study in addition to employee performance: the work environment and workplace discipline. Surveys and a list of statements whose assessments are generated using a Likert scale are both main and secondary data used in these investigations. There have been several statistical analyses performed on the obtained data. Data analysis needed validity and reliability checks. The classical assumption test included normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The influence check used a multiple regression model and R2 coefficient of determination analysis. The T test shows that workplace discipline affects employee performance and that the environment affects performance. Work conditions and punishment affect employee performance, says the F test.*

### Keyword :

*Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance.*

---

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia membantu organisasi mencapai tujuan keuangan. Menggunakan sumber daya ini dengan benar sangat penting untuk kelancaran operasi pabrik dan mampu menghasilkan panen yang substansial dan berkualitas tinggi.

Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja yang maksimal dari kinerja karyawan, Menurut Hadju & Adam dalam (Ariesni and Asnur, 2021) kinerja yaitu pencapaian yang di hasilkan dari sebuah proses pekerjaan tentang dengan aktifitas sumberdaya

manusia saat melaksanakan pekerjaan dari perusahaan. Untuk itu performa pekerja begitu berguna karena memberikan imbas kepada keterampilan dan keberjayaan dari sesuatu industri dalam memperoleh target atau sasaran dan tujuan suatu perusahaan tersebut.

Peran manajer diperiksa setelah lingkungan kerja dianggap sebagai faktor dalam kinerja karyawan. Tingkat kinerja yang diperoleh karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja di mana mereka dituntut untuk tampil. Kinerja seorang karyawan diprediksi akan meningkat jika dia

dikelilingi oleh suasana aktivitas yang menyenangkan, seperti area aktivitas yang mendukung. Tempat kerja terbaik adalah tempat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan aman, kondusif, dan nyaman (Sari et al., 2020).

Selain lingkungan kerja unsur lainnya yang memiliki pengaruh pada performa pegawai ialah kedisiplinan kerja. Bagi Arsa (Hadi, S dan Irbayuni, 2021) Disiplin kerja terdefiniskan perilaku hormat atau menghargainya prosedur organisasi serta tidak bisa mengelak untuk melaksanakan pekerjaannya serta mampu menyelesaikannya dengan tepat sesuai waktu yang diberikan Disiplin pada dasarnya ialah tindakan dari manajemen untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar para karyawannya bisa penuh bermacam ketentuan serta peraturan yang diberlakukan dalam perusahaan, yang di dalamnya melingkupi: terdapatnya suatu tata tertib, ataupun ketentuan- ketentuan, terdapatnya kepatuhan seluruh karyawan, serta terdapatnya hukuman untuk pelanggar.

Manufaktur adalah fokus utama PT. Maruwa Indonesia, perusahaan yang juga membuat flexible printed circuit board (FPCB). Dalam perjalanannya, banyak perihal yang menjadi pemicu naik turunnya performa Karyawan. Antara lain merupakan disiplin kerja Karyawan. perilaku tidak disiplin pekerja antara lain tengah banyak karyawan yang datang terlambat, baik dikala masuk kerja ataupun sehabis istirahat. Pemakaian jam kerja untuk sekedar mengobrol dengan sesama kawan kerja, mengantuk ataupun jam kerja yang dipakai buat main Handpone. Perihal itu bisa menyebabkan tertundanya pekerjaan. Akhirnya, kinerja pegawai tidak maksimum. Sehingga disiplin karyawan di PT.Maruwa Indonesia masih terlihat rendah.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS Lingkungan Kerja**

Menurut (Susilowati and Andayani, 2021) area kegiatan yang nyaman bisa meningkatkan daya cipta serta kerjasama yang bagus antar kariyawan dan bisa tingkatkan hasil kegiatan kariyawan itu sendiri maka butuh adanya area kegiatan yang bagus. Area kegiatan yang aman serta mengasyikkan bisa

membuat mereka lebih tenang, efisien, giat, serta sungguh- sungguh dalam mendapati tugas- tugasnya.

“Area Kerja” didefinisikan oleh Sedarmayanti (Gani et al., 2022) sebagai “semua peralatan, perkakas, dan bahan yang digunakan seseorang, beserta area sekitarnya di mana mereka bekerja, rutinitas kerja mereka, dan pengaturan kerja.” Ada aspek fisik dan non-fisik di tempat kerja, dan ini berpengaruh pada kinerja orang-orang yang bekerja di sana.

Ada beberapa indikator lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap suatu keadaan lingkungan kerja. Menurut Fachrezi & Khair (Mardika, 2020) beberapa lingkungan kerja, ialah:

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi Udara
4. Hubungan Kerja

### **Disiplin Kerja**

Disiplin ialah sesuatu kegiatan yang dilakukan untuk memberikan dorongan pada pegawai supaya dapat mempraktikkan standar serta aturan disiplin yang di berlakukan alhasil bisa menghindari kecurangan kerja. Matutina (Ardini and Fadli, 2019) disiplin kerja selaku tindakan psikologis yang memiliki kesediaan, peranan serta kekerasan agar penuh ataupun mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang sudah disetujui bersama. disiplin diartikan juga sebagai wujud pengaturan diri pegawai dalam suatu tim kegiatan pada sesuatu lembaga serta penerapan kerja yang tertib dan membuktikan tingkat kerja yang maksimal. Tingkat kesadaran seseorang akan tanggung jawab atas tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya dapat diukur dari seberapa baik ia memelihara disiplin kerja yang baik. Untuk memenuhi tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat, kami melakukan apa yang kami lakukan (Dewi dan Khotimah, 2020). Arda (2017) menyatakan bahwa (Arda). Tingkat kedisiplinan yang tinggi di kalangan karyawan, menurut Sriyono (Safitri et al., 2021), meningkatkan output kegiatan yang dapat diperoleh seorang karyawan.

Kesimpulan-kesimpulan berikut dapat dibentuk berdasarkan pendapat para ahli yang telah disebutkan sebelumnya: Kesadaran dan

kepatuhan masyarakat, serta kesediaan mereka untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku, terlepas dari berlaku atau tidak, menciptakan disiplin kerja. untuk memastikan tidak ada kesalahan.

Menurut penelitian Saripuddin (Wasiman & Meylan 2020) , berikut beberapa indikator disiplin kerja yang dapat berdampak pada kinerja seorang karyawan:

1. Tingkat kehadiran,
2. Tatacara Kerja,
3. Ketaatan pada atasan,
4. Kesadaran bekerja.

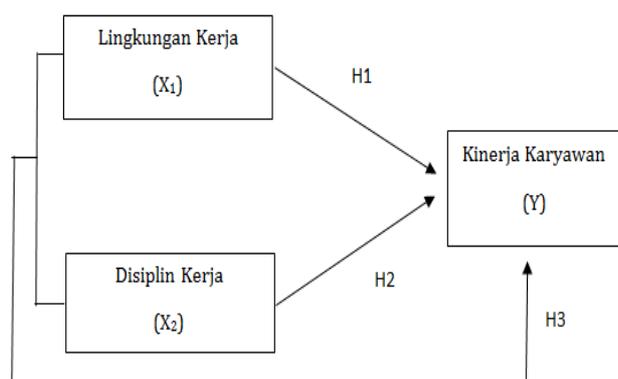
### Kinerja karyawan

Setelah suatu prosedur berdasarkan kesepakatan atau ketentuan yang telah diformalkan terlebih dahulu, Edison (Hustia, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang tersisa setelah proses tersebut selesai. Berdasarkan target yang ditetapkan, timeline ini akan bervariasi. Ini melengkapi definisi kinerja Mangkunegara, yang merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya (Isvandiari dan Idris, 2018).

Menurut (Ahmad et al., 2019) indikator kinerja karyawan yaitu dibawah ini:

1. Keandalan
2. Kualitas
3. Kuantitas
4. Kemampuan bekerja sama

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1** Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), teknik

penelitian kuantitatif adalah suatu proses yang digunakan untuk menyelidiki sampel atau populasi yang didasarkan pada deskripsi. Setelah mengumpulkan data melalui penggunaan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dan dapat diukur melalui penggunaan proses pengujian hipotesis. Kemudian penelitian inipun bersifat deskriptif, yang maksudnya penelitian itu mendeskripsikan objek khusus serta menarangkan keadaan yang berkaitan dengan objek ataupun menarangkan dengan cara analitis fakta- fakta ataupun karakter populasi khusus dalam aspek khusus. Metode pengumpulan informasi yakni instrumen yang amat berarti supaya penelitian bisa sukses. Perihal itu berkaitan dengan metode gimana buat memperoleh sesuatu informasi, sumbernya darimana serta alat apa yang dipakai. Tata cara pengumpulan informasi diucap pula metode ataupun teknik yang dilakukan untuk mengupulkan informasi. Tata cara ini menunjuk pada sesuatu metode maka bisa diamati penggunaannya lewat angket, uji, observasi, dokumentasi serta yang lain. (Sugiyono, 2017, p. 225) menerangkan terdapat 2 tipe data penelitian bila diamati dari sumbernya, ialah:

#### 1. Data Primer

Menggunakan survei, sesi tanya jawab, atau wawancara, langsung dari responden yang sesuai dengan tujuan dan dianggap mewakili seluruh populasi.

#### 2. Data Sekunder

Informasi diperoleh dari banyak sumber selain sumber. Hal-hal yang berhubungan dengan investigasi, seperti sejarah perusahaan, komposisi industri, referensi, buku, jurnal, dan halaman online. Pada penelitian ini tata cara buat mengakulasi informasi dengan metode menebarkan angketatau kuesioner. (Sugiyono, 2017, p. 142) mengemukakan tata cara itu dilakukan dengan metode membagikan bermacam pernyataan dengan secara lagsung atau tertulis kepada responden. Semua indikator dievaluasi menggunakan skala Likert.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Profil Responden

Karyawan PT Maruwa Indonesia adalah

responden yang mengikuti survei ini, dengan jumlah sampel sebanyak 105 peserta. Setelah menyebarkan dan mengisi kuesioner kepada responden, diperoleh data yang meliputi 37

laki-laki, 68 perempuan usia 18-25 dan 26-35,34 tahun, serta 5 orang usia 36-45 dan 1 orang di atas 45 tahun.

### 1. Hasil Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,593	0,1918	Valid
X1.2	0,640	0,1918	Valid
X1.3	0,221	0,1918	Valid
X1.4	0,445	0,1918	Valid
X1.5	0,704	0,1918	Valid
X1.6	0,789	0,1918	Valid
X1.7	0,681	0,1918	Valid
X1.8	0,710	0,1918	Valid

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) ditunjukkan pada tabel di atas, dan nilai r taksiran lebih besar dari nilai r pada tabel, menunjukkan bahwa uji validitas berhasil. Akibatnya, klaim tentang variabel

dalam lingkungan kerja dapat dianggap benar secara keseluruhan.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,678	0,1918	Valid
X1.2	0,775	0,1918	Valid
X1.3	0,807	0,1918	Valid
X1.4	0,781	0,1918	Valid
X1.5	0,700	0,1918	Valid
X1.6	0,642	0,1918	Valid
X1.7	0,754	0,1918	Valid
X1.8	0,837	0,1918	Valid
X1.9	0,831	0,1918	Valid
X1.10	0,848	0,1918	Valid

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Validitas disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dievaluasi, dan hasilnya ditampilkan pada tabel di atas. Dalam setiap contoh, terbukti bahwa nilai r yang diperkirakan lebih besar dari nilai r dari

database. Hal ini dapat disimpulkan karena semua variabel dalam pernyataan disiplin kerja adalah valid.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,688	0,1918	Valid
X1.2	0,636	0,1918	Valid
X1.3	0,744	0,1918	Valid
X1.4	0,739	0,1918	Valid
X1.5	0,735	0,1918	Valid
X1.6	0,731	0,1918	Valid
X1.7	0,701	0,1918	Valid
X1.8	0,661	0,1918	Valid

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Terdapat tabel yang menampilkan hasil evaluasi kinerja karyawan yang terletak di atas (Y). Semua komponen pernyataan menunjukkan bahwa nilai antisipasi r

melebihi nilai tabel r. Akibatnya, pernyataan faktor kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dianggap valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Peneliti menggunakan tes ini sebagai dasar untuk melihat skor mengenai keterkaitan antara temuan jawaban angket dengan faktor-faktor yang dianalisis. Tes tersebut dilakukan oleh peneliti. Uji alfa Cronbach dilakukan

dengan SPSS sebagai instrumen analisis utama. Keandalan didefinisikan sebagai skor alpha Cronbach lebih dari 0,60 untuk variabel tertentu. Pada tabel berikut, hasil pengujian yang dilakukan pada masing-masing parameter tersebut dirangkum sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,712	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,916	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,851	Reliabel

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Sesuai dengan temuan uji reliabilitas yang disajikan sebelumnya, nilai alfa Cronbach untuk setiap variabel lingkungan kerja lebih dari 0,60. Dapat ditentukan bahwa semua klaim yang berkaitan dengan masing-masing variabel ini benar.

akal atau tidak. Dalam karya ini, tes untuk distribusi anomali dimasukkan ke dalam model regresi. Dengan kata lain, tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi apakah data terlalu jauh terpisah atau menyertakan nilai duplikat agar tautan ini memiliki distribusi yang tersebar secara teratur. Temuan investigasi dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

## 5. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah premis tersebut masuk

**Tabel 5.** Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82084527
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,043
	Negative	-,054
Test Statistic		,054
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Tabel 5 menunjukkan nilai asimtotik tersebut di atas. Tingkat signifikansi uji dua sisi adalah 0,200, lebih besar dari ambang batas 0,05. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menghitung distribusi normal.

### 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas adalah yang paling penting kedua dari banyak uji yang termasuk

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Lingkungan Kerja	,540	1,850
Disiplin Kerja	,540	1,850

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Hasil uji multikolinearitas, serta nilai VIF dan toleransi ditunjukkan pada Tabel 6. Karena VIF untuk setiap variabel kurang

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Fungsi uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan, berdasarkan data residual yang dihasilkan, apakah suatu model regresi

**Tabel 7.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant)	,099	,081		2,931	,004
Disiplin Kerja	-,093	,084	-,107	-1,107	,271
Lingkungan Kerja	,075	,055	,366	1,366	,175

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Karena setiap variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05, maka jelas dari tabel bahwa temuan ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

dalam uji asumsi klasik. Ditentukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam regresi tersebut. VIF harus di bawah 10 dan toleransi harus lebih besar dari sepersepuluh dari standar deviasi untuk mengesampingkan multikolonieritas. Tabel 1 merangkum temuan penyelidikan ini secara rinci:

dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa multikolonieritas tidak ada.

memiliki ketidaksamaan varians atau tidak. Hasil pemeriksaan tersebut dapat Anda lihat pada tabel berikut ini:

### 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Kekuatan asosiasi, serta dampak dari variabel independen, yang berjumlah lebih dari dua, diselidiki dengan bantuan analisis regresi linier berganda. Informasi berikut dapat ditemukan dalam tabel yang disediakan sebagai konsekuensi dari tes ini:

**Tabel 8.** Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,148	1,873		2,214	,029
Lingkungan Kerja	,369	,076	,333	4,863	<,001
Disiplin Kerja	,434	,050	,600	8,761	<,001

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,148 + 0,369.X_1 + 0,434.X_2 + e$$

Kesimpulan:

1. Koefisien regresi konstanta adalah 4,148. konstanta adalah jenis variabel Singkatnya, output karyawan memiliki nilai 4,148, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai 0.
2. Dengan kata lain, untuk setiap kenaikan satu persen pada variabel X1, akan ada peningkatan yang sama dan berlawanan pada variabel independen lainnya jika semua variabel lainnya tetap konstan. Variabel lain dipertahankan konstan, ini masalahnya. Peningkatan nilai lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan jika koefisien ini positif; dengan kata lain, seiring dengan meningkatnya nilai lingkungan kerja,

maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,434, sehingga setiap kenaikan 1% pada X2 akan menambah 0,434 terhadap Y. Variabel konstan digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan hukuman di tempat kerja berhubungan. Ketika disiplin kerja tumbuh, produksi karyawan meningkat.

### 7. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk menghitung persentase dalam analisis, model regresi campuran menggunakan pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menghasilkan hasil sebagai berikut, yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 <sup>a</sup>	,742	,737	1,839

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Pada tabel di atas, R square sama dengan 0,742%. 74,2 persen dan 25,8 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1) dan disiplin (X2) masing-masing.

### 8. Uji T

Biasanya, mengevaluasi hipotesis dimulai dengan uji-t untuk mengevaluasi dampak dari setiap variabel. Jika t-hitung

melebihi nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol Ho ditolak. Berdasarkan hal tersebut, (x) mempengaruhi (y). Ho diterima jika kriteria signifikansinya 0,05, sedangkan Ha ditolak. X tidak mempengaruhi Y. Hasil uji T ditunjukkan pada tabel di bawah ini

**Tabel 10.** Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,148	1,873		2,214	,029
Lingkungan Kerja	,369	,076	,333	4,863	<,001
Disiplin Kerja	,434	,050	,600	8,761	<,001

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Tabel di atas memungkinkan kita untuk menarik kesimpulan berikut:

1. Tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara nilai t lingkungan kerja dan nilai tabel signifikansi t. Ho salah sedangkan Ha benar, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya bisnis.
2. Disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 8,761 dan nilai t-tabel sebesar 1,98373. Nilai signifikansi saat ini berada di antara 0,01 dan 0,05. Ho tidak dapat diterima, tetapi Ha dapat

diterima, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

### 9. Uji F

Tes F secara bersamaan mengevaluasi efek lingkungan kerja dan hukuman pada metrik kinerja karyawan. Hasil uji F ditunjukkan di bawah ini.

**Tabel 11. Hasil Uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	989,438	2	494,719	146,345	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	344,810	102	3,380		
	Total	1334,248	104			

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Karena nilai F tabel sebesar 3,09 tidak sesuai dengan nilai yang diharapkan sebesar 146,345, maka tingkat signifikansi ditetapkan sebesar 0,0010,05. Seperti yang terlihat pada tabel, inilah masalahnya. Dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja

## 5. KESIMPULAN

Hasil ujian menunjukkan sebagai berikut:

- Pekerja PT Maruwa Indonesia lebih produktif ketika mereka memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan dan substansial, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mempengaruhi produktivitas pekerja.
- Produktivitas karyawan PT Maruwa Indonesia berhubungan langsung dengan seberapa baik mereka menjaga disiplin kerja. Pekerja PT Maruwa Indonesia berkinerja lebih baik dengan standar kerja yang tinggi.
- Produktivitas pekerja di PT Maruwa Indonesia dipengaruhi oleh lingkungan dan disiplin kerja. Staf PT Maruwa Indonesia akan berkinerja lebih baik dengan lingkungan kerja yang positif dan jadwal yang ketat.

## 6. REFERENSI

Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R.N., Ekonomi, F., Manajemen, J., Ratulangi, U.S., 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt.* 7, 2811–2820.

Arda, M., 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia

Cabang Putri Hijau Medan. *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis* 18, 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>

Ardini, R., Fadli, F., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen

Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *J. Akunt.* 7, 35–50. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.7.1.35-50>

Ariesni, S., Asnur, L., 2021. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *J. Penelit. Dan Pengemb. Sains Dan Hum.* 5, 363. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>

Wasiman, novi yulia, 2020. No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *Sustain. Switz.* 4, 1–9.

Dewi, R., Khotimah, S.H., 2020. Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *Elem. Islam. Teach. J.* 8, 279. <https://doi.org/10.21043/elementary.v8i2.7839>

Gani, N.A., Priharta, A., Purnamasari, A., 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan 10, 579–588.

Hadi, S dan Irbayuni, S., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk. *Ekon. Dan Bisnis* 4, 510–516. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.342>

Hustia, A., 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *J. Ilmu Manaj.* 10, 81.  
<https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

Isvandiari, A., Idris, B. Al, 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *J. Ilm. Bisnis Dan Ekon. Asia* 12, 17–22.  
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>

Mardika, N.H., 2020. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk.

Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., Bernarto, I., 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT J. Ilm. Manaj. Bisnis Dan Inov. Univ. Sam Ratulangi* 8, 115–127.  
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>

Sari, D.P., Megawati, I., Heriyanto, I., 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Maj. Bisnis IPTEK* 13, 31–44.  
<https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144>

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* CV.Afabeta, Bandung.

Susilowati, E., Andayani, K.V., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *J. Ilm. Mhs. JIMAWA* 1, 59.  
<https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9625>