

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mutif Corporation

Sartika Dewi

Prodi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia

[srtikadewi159@gmail.com](mailto:srtikadewi159@gmail.com)

### Article's History:

Received 4 Februari 2024; Received in revised form 17 Februari 2024; Accepted 1 Mei 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Dewi, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mutif Corporation. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 1527-1533. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2362>

### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan dengan memiliki karyawan yang disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dimilikinya. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mutif Corporation dengan mengambil sampel sebanyak 120 responden yang merupakan karyawan dari CV. Mutif Corporation Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuisioner dan survey langsung. Analisis data yang digunakan yaitu snalisis statistic deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, dengan uji t dan uji F sebagai pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS 26. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas F sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikansi t sebesar 0,000. variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien standarisasi beta sebesar 0,602 lebih besar dibandingkan nilai variabel lingkungan kerja yang hanya memberikan pengaruh sebesar 0.164 terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

### Pendahuluan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kesungguhan, keberhasilan dan pengalaman (Hasibuan, 2006). Kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terjadi dari Pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya, Mangkuprawira (2007).

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Hal ini juga terlihat pada pekerja dalam sebuah organisasi yang dimana manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan kedisiplinan para pekerjanya, Simanjuntak, (2005).

Disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2006). Sedangkan menurut Sastrohadiwirjo (2003), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Uraian diatas menjelaskan bahwa seorang karyawan dikatakan disiplin kerja jika taat pada peraturan baik waktu kerja, keterampilan, tanggung jawab jabatan dan peraturan dilingkungan organisasi tempat bekerja.

Oleh karena itu, perilaku disiplin seorang pekerja juga ditentukan oleh lingkungan tempat bekerja. Nurani (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan dapat dikatakan kondusif jika penerangan, temperatur, kelembapan udara, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, kekorasi, musik dan keamanan ditempat kerja stabil, Sedarmayanti (2004). Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan akan efektif jika lingkungan sekitarnya mendukung baik dari aspek suhu udara, suara atau bunyi, bau yang mendukung dan keamanan tempat kerja tersebut. Salah satu perusahaan yang saat ini terus meningkatkan kinerjanya ialah perusahaan CV Mutif Corporation. Upaya tersebut dilakukan dengan berbagai cara diantaranya dengan meningkatkan kedisiplinan kerja serta membenahi lingkungan kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, diperoleh keterangan bahwa permasalahan saat ini yang cenderung terlihat ialah kedisiplinan para karyawan dalam menjalankan kerjanya yang sudah tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari kontrol karyawan masuk dan keluar jam kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan seperti saat jam istirahat karyawan kembali tepat waktu, dalam penyelesaian tugas kerjanya juga sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan oleh pihak perusahaan. Namun terhambatnya pencapaian kinerja karyawan CV Mutif Corporation karena lingkungan kerjanya yang belum terjaga dengan baik, baik dari aspek kebersihan maupun sarana pendukung yang kurang memadai serta tidak terjaga dengan baik.

Berbagai upaya dalam mendisiplinkan kinerja serta perbaikan lingkungan kerja dari sebuah perusahaan diatas dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan kinerja karyawannya. Keberhasilan kinerja karyawan dapat dinilai dari (1) kualitas kerja yang menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, (2) kuantitas kerja yang menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan, (3) tanggung jawab yang menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari, (4) kerjasama berupa kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, dan (5) inisiatif untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan perusahaan.

Adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan beberapa kajian sebelumnya seperti kajian Anggun, R. (2022) PT. Akebono Brake Astra Indonesia, yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik penilaian karyawan terhadap disiplin kerja maka akan meningkat pula kinerja karyawan.

Sedangkan kajian terkait adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan dibuktikan kajian dari Saputra, R. A. (2021) pada karyawan CV. Gilang Permata. Hasil kajian ini mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang dimaksud berupa segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain- lain. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama dan budaya organisasi. Bahkan kajian Zainul (2016) terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

Ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya ada yang menyatakan disiplin kerja dan lingkungan kinerja sangat berpengaruh, ada pula yang menyatakan tidak berpengaruh, maka penting untuk melakukan penelitian untuk meninjau dan melihat apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan CV Mutif Corporation.

## **Tinjauan Pustaka / Keadaan Seni / Latar Belakang Penelitian**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2019) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan Latainer dalam sutrisno (2019)

“Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan keputusan maupun peraturan dari pekerjaan”.

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan sebuah proses produksi dalam suatu perusahaan. Namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses bekerja tersebut. Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, menurut Ahmad (2018) berpendapat bahwa “Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya”.

## Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Setiawan (2012). Menurut Parjanti (2014) kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.

## Metodologi

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh terhadap dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Mutif Corporation.

## Hasil Dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam mengungkapkan sesuatu yang diukur. Hasil pengujian instrument penelitian dari segi validitas item-total statistics terdapat 120 responden sebagaimana tertera pada tabel berikut, menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai korelasi  $r$  lebih besar dari 0,179.

### 2. Uji Realibilitas

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

## Analisis Data

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.827	1.122		4.302	.000
Disiplin Kerja	.497	.073	.602	6.837	.000

(X1)					
Lingkungan Kerja(X2)	.110	.059	.164	1.858	.000

Dependent variabel: Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = 4,827 + 0,497 X_1 + 0,110 X_2$$

Model persamaan regresi linier berganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,827 yang berarti jika variable disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka nilai kinerja karyawan adalah 4.827 satu satuan.
2. Nilai koefisien untuk variable disiplin kerja sebesar 0,497, yang berarti setiap kenaikan disiplin kerja satu satuan maka variable kinerja karyawan akan naik sebesar 0,497 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain dari model regresi adalah tetap
3. Nilai koefisien variable lingkungan kerja 0,110 yang berarti setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan maka variable kinerja karyawan akan naik sebesar 0,110 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.827	1.122		4.302	.000
	Disiplin Kerja	.497	.073	.602	6.837	.000
	LingkunganKerja	.110	.059	.164	1.858	.000

Dependent variabel: Kinerja Karyawan

Sumber data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja (X1) dengan nilai  $t_{hitung}$  6,837 >  $t_{tabel}$  1,657 maka  $H_0$  ditolak. Jadi data ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ .
2. Lingkungan kerja (X2) dengan nilai  $t_{hitung}$  1,858 >  $t_{tabel}$  1,657 maka  $H_0$  ditolak. Jadi data ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ .

#### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 3 Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.518	2.74367

- a. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*adjusted r square*) bernilai sebesar 0,518 yang berarti bahwa 51,8% dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan 48.2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Mutif Corporation. Karena bisa dilihat dari uji statistik (t) bahwa  $t_{hitung}$  6,837 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,657. Oleh karena itu  $H_0$  tidak diterima dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mutif Corporation. Disiplin kerja yang bermaksud disini adalah datang tepat waktu, menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan keluar pada jam yang ditentukan. Uji *coefficient standardized betha* diketahui nilai variabel disiplin kerja lebih besar dari koefisien variabel lingkungan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Mutif Corporation. Karena bisa dilihat dari uji statistik (t) bahwa  $t_{hitung}$  1,858 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,657. Oleh karena itu  $H_0$  tidak diterima dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mutif Corporation. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah lingkungan yang aman dan nyaman dari kebisingan, lingkungan bersih dan sebagainya.

### Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara Bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji (t) diperoleh disiplin kerja  $t_{hitung}$  6,837 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,657 dan lingkungan kerja  $t_{hitung}$  1,858 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,657. Dengan demikian  $H_0$  tidak diterima dimana disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mutif Corporation

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan CV. Mutif Corporation adalah kategori baik. Karyawan memiliki kesadaran bahwa mematuhi peraturan yang ada di perusahaan penting. Selain itu variabel lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan CV. Mutif Corporation dalam kategori baik. Hal tersebut menunjukan lingkungan fisik dan lingkungan non fisik di sekitar karyawan aman dan nyaman. Kemudian variabel kinerja karyawan yang dimiliki karyawan CV. Mutif Corporation dalam kategori baik.
2. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mutif Corporation. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,837 > 1,657$ ) dengan signifikan sebesar 0,000.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mutif Corporation. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,858 > 1,657$ ) dengan signifikannya sebesar 0,000.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mutif Corporation maka dapat ditarik kesimpulan kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik jika perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan yang nyaman dan kondusif.

6. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mutif Corporation. Disiplin kerja dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,837 > 1,657$ ) dengan signifikan sebesar 0,000 dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mutif Corporation dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,858 > 1,657$ ) dengan signifikannya sebesar 0,000. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,518. Artinya, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,8% dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka kinerja dari karyawanpun akan semakin baik lagi atau meningkat.

## Referensi

- Agus Budi Purwanto. (2016). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *journal.stie*.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Ahmad, F., Ratna, B., & Wandji, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1).
- Anggun, R. . (2022). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. AKEBONO BRAKE ASTRA INDONESIA . *doctoral dissertation, Unsada*.
- Armstrong, (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Selamba Empat
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Ayu Sabena , Ramadhan Hamdani Harahap , Usman Tarigan. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Regresi linear berganda, Motivasi, Kepuasan kerja, Produktivitas*.
- Bersihanta Tarigan, Aria Aji Priyanto. (2021). Wacana Ekonomi. *Ejournal.warmadewa*.
- Budiarto. (2015) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pt perusahaan gas negara (persero) tbk sbu distribusi wilayah. Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No.1.
- Dewi, S. A., & Trihudiatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Dr. Rukin,S.Pd.,M.Si. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Efendi J. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*, 23-32.
- Fahmi, Irham. (2017) *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM*
- Hasibuan, (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- KIKI ERNAWATI. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. *repository.stikes*.
- Mankunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.



- Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 195-203.
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 158-164.
- NitiSemito, A.S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14-31.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- P. Hafid A., A. Pasigai M., & N. Rasyid M. (2018). pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 76-77.
- Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. galih estetika indonesia. *KINERJA*, 18(4), 554-562.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- R. Sarita E. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI UD. BAGONG KEDIRI. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 190-204.
- Rivai, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rismawati, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan*, 1(01), 10-22.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; PT Refka Aditama
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Sumarsid, S. (2017). PENGARUH MOTIVASI MATERIAL DAN MOTIVASI NON MATERIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT DAYA ADICIPTA SANDIKA. *jurnal ilmiah M-progres* 7(1).
- Supriyanto, A.S., & Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Press.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Swandewi, I. G. A. H., & Wimba, I. G. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1190-1195.
- Syamsul Hadi Senen. (2008). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SAFILINDO PERMATA. *ejournal.upi.edu*.
- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 770-778.
- Utami D & Askiah A. (2021). pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 851-858.
- Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air*