

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasmin Amanah Media

Eny Nur Haryani

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No. 39, Cemp. Putih, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten.

Korespondensi penulis: [enynur05@gmail.com](mailto:enynur05@gmail.com)\*

**Abstract.** *This research aims to analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Yasmin Amanah Media. This research uses quantitative methods by distributing questionnaires to 42 employees and the data is analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and coefficient of determination tests with the help of the SPSS version 25 application. The results of the research show that the work environment and work discipline are together have a positive and significant effect on employee performance with an R Square value of 0.572 which indicates 57.2% or 57% (value after rounding). A safe and comfortable work environment and good work discipline can achieve employee performance that is as expected by the company.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yasmin Amanah Media. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 42 karyawan dan data dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *R Square* sebesar 0,572 yang menunjukkan sebesar 57,2 % atau 57% (nilai setelah pembulatan). Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta disiplin kerja yang baik dapat mewujudkan kinerja karyawan yang sesuai yang diharapkan perusahaan.

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

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi yang ada di dalam diri manusia yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, dan pengetahuan. Sumber Daya Manusia ini merupakan individu produktif dan berkerja sebagai karyawan di suatu instansi atau perusahaan dan merupakan sumber daya yang penting dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain.

Saat ini layanan internet menjadi sumber informasi yang sangat dibutuhkan. Banyak pihak menggunakan layanan internet sebagai kebutuhan pribadi, kantor, maupun perusahaan. Penyedia jasa internet atau biasa disebut *Internet Service Provider* adalah perusahaan yang menyediakan jasa sambungan internet dan jasa lainnya yang berhubungan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik maupun non-fisik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dilihat dan dirasakan langsung oleh karyawan.

Faktor-faktor seperti fasilitas kerja yang memadai, pencahayaan, dan kebisingan sangat penting untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja karyawan akan baik apabila lingkungan sekitarnya baik sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik maka kepuasan karyawan dalam bekerja akan menurun. Apabila kondisi ini dibiarkan maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang efektif dan efisien. Disiplin kerja mencerminkan sikap, tanggung jawab, dan komitmen individu terhadap tugas dan aturan yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Tingkat disiplin kerja dilihat dari kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku.

Peningkatan kinerja karyawan di perusahaan menjadi kunci dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Jika kinerja perusahaan terhambat maka akan berdampak pada efisiensi operasional perusahaan dan kepuasan pelanggan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas maupun bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun sebagai kelompok. (Muhammad Iqbal, 2022). Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor yang berperan penting untuk menciptakan baik atau buruknya kinerja dari seorang karyawan. (Ekonomi & Akuntansi, 2024). Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekeliling karyawan yang mendukung kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Ramdhona et al., 2022) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Adapun indikator menurut (Susanti dan Mardika, 2021) yaitu :

- a. Fasilitas di tempat kerja
- b. Kebisingan di tempat kerja
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja
- d. Hubungan kerja dengan rekan kerja

## **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk atau upaya karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. (Indriani et al., 2023). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan. (Pranitasari & Khotimah, 2021). Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang harus dijalankan oleh karyawan yang sesuai dengan tata tertib dan peraturan kantor atau perusahaan agar tercipta kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan dan apabila melanggar peraturan karyawan akan mendapatkan hukuman. Menurut (Ginting & Syamsuri, 2021) mengemukakan bahwa ada tiga bentuk disiplin kerja yaitu : Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, Disiplin Progesif. Indikator Disiplin Kerja menurut (Immanuel Wellem et al., 2023) yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran
- b. Ketaatan pada standar kerja
- c. Ketaatan pada peraturan kerja
- d. Etika kerja

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah perbedaan hasil kerja yang dicapai dengan keikutsertaan kerja karyawan yang dinyatakan per satuan unit waktu, biasanya dinyatakan dalam jam. Selain itu Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah ungkapan seperti output, efisiensi, dan efektifitas yang bisa dihubungkan dengan produktifitas. (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Kinerja adalah proses dimana suatu instansi mengevaluasi kinerja pada karyawannya. Hal ini dapat membentuk dasar untuk semua kegiatan orientasi karir di masa mendatang. (Pangestu et al., 2022). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Almaududi et al., 2021). Berdasarkan pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan kinerja karyawan adalah hasil atau pencapaian yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan. Adapun indikator menurut (Putri Adhistry et al., 2023) yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Jumlah pekerjaan
- c. Waktu kerja

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dengan populasi sebanyak 42. Menurut Sugiyono dalam (Suriani et al., 2023) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dengan menggunakan *sampling* jenuh. *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel (A. Sari & Ratmono, 2021). Penelitian ini mempunyai 3 variabel, yaitu 2 variabel bebas (*independent variable*) dan 1 variabel terikat (*dependent variable*). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Uji Determinasi.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,651	0,304	VALID
	X1.2	0,677	0,304	VALID
	X1.3	0,421	0,304	VALID
	X1.4	0,512	0,304	VALID
	X1.5	0,711	0,304	VALID
	X1.6	0,512	0,304	VALID
	X1.7	0,397	0,304	VALID
	X1.8	0,702	0,304	VALID
	X1.9	0,648	0,304	VALID
	X1.10	0,397	0,304	VALID
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,634	0,304	VALID
	X2.2	0,713	0,304	VALID
	X2.3	0,618	0,304	VALID
	X2.4	0,614	0,304	VALID
	X2.5	0,650	0,304	VALID
	X2.6	0,765	0,304	VALID
	X2.7	0,451	0,304	VALID
	X2.8	0,650	0,304	VALID
	X2.9	0,640	0,304	VALID
	X2.10	0,734	0,304	VALID
	Y.1	0,666	0,304	VALID
	Y.2	0,565	0,304	VALID

Kinerja Karyawan (Y)	Y.3	0,399	0,304	VALID
	Y.4	0,596	0,304	VALID
	Y.5	0,413	0,304	VALID
	Y.6	0,485	0,304	VALID
	Y.7	0,430	0,304	VALID
	Y.8	0,510	0,304	VALID
	Y.9	0,577	0,304	VALID
	Y.10	0,731	0,304	VALID

Sumber : Hasil data primer yang diolah (2024)

Menurut Sugiyono dalam (Sanaky, 2021) penelitian dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel dan nilai sig  $< 0.005$ . Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan diatas valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji kestabilan atau reliabel jawaban responden pada setiap tanggapan. Menurut Gozhali dalam (Sanaky, 2021) sebuah indikator pada penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,766	$> 0,6$	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,848	$> 0,6$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,714	$> 0,6$	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua item dalam laporan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) telah dinyatakan reliabel atau konsisten dimana nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi suatu variabel *independent* dan variabel *dependent* ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Wetri, 2023)

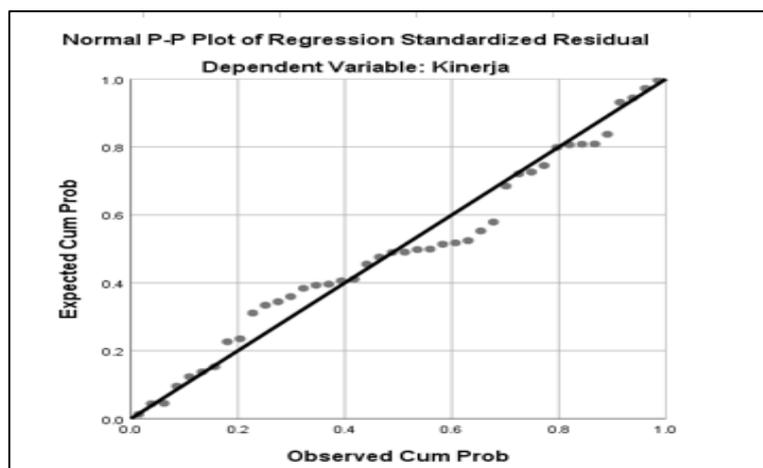
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08904901
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.092
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas *one sample Kolmogorov Smirnov* apabila nilai sig lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan pernyataan normal. Sehingga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,155. Hal ini berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau  $0,155 > 0,05$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini berdistribusi normal.



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji normal *P-P Plot* dapat diketahui bahwa titik-titik residual pada grafik menyebar dan mengikuti garis diagonal pada grafik. Hal ini berarti seluruh pernyataan kuesioner pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial

Menurut Ghazali dalam (Jullia & Finatariyani, 2024) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 3.** Hasil Uji Hipotesis t X1 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,793	0,606		60,723	0,000
	Lingkungan Kerja	0,118	0,015	0,789	8,124	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan nilai t-hitung yaitu sebesar 8,124 yang lebih besar dari 2,023 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.** Hasil Uji Hipotesis t X2 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,335	0,708		55,543	0,000
	Disiplin Kerja	0,058	0,017	0,468	3,352	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan nilai t-hitung yaitu sebesar 3,352 yang lebih besar dari 2,023 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Simultan

**Tabel 5.** Hasil Uji f Variabel Penelitian

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,745	2	5,873	26,018	.000 <sup>b</sup>

Residual	8,803	39	0,226		
Total	20,548	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja					

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel IV.13 Hasil uji f variabel penelitian, maka dapat diketahui bahwa nilai f hitung variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)  $26,018 > f$  tabel  $3,238$ . Nilai sig. variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Penelitian

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	0,572	0,550	0,475
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar  $0,572$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam model regresi mempunyai kemampuan besar dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $57\%$ , sedangkan sisanya  $43\%$  dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $8,124 > 2,023$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Handoko et al., 2021; Herdian & Zaman, 2023). Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3,352 > 2,023$ ) dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sesuai dengan penelitian sebelumnya (Muna & Isnowati, 2022; Yhonanda Harsono, 2023). Selain itu, berdasarkan hasil uji f, Lingkungan Kerja (X1)

dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $26,018 > 3,238$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , mendukung temuan dari penelitian terdahulu (Darmawan, 2022). Dalam model regresi, Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57% (nilai setelah pembulatan), sementara 43% sisanya dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Bagi perusahaan, penting untuk meningkatkan komunikasi antar karyawan guna menciptakan kekompakan dan keharmonisan yang berdampak pada lingkungan kerja yang positif serta peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu mensosialisasikan peraturan terkait frekuensi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, serta etika kerja, sekaligus menerapkan sanksi bagi karyawan yang melanggarnya. Pemberian reward kepada karyawan berprestasi juga diperlukan agar mereka terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi dalam memajukan perusahaan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik, sehingga diharapkan penelitian mendatang dapat mengeksplorasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan pendekatan berbeda, seperti metode kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, studi dokumentasi, dan kuesioner, sehingga di masa depan dapat menggunakan teknik lain seperti wawancara. Selain itu, penelitian ini mencakup tiga variabel utama, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), sehingga penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain seperti Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan aspek lainnya.

### DAFTAR REFERENSI

- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.

- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 304–317.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Herdian, H., & Zaman, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 452. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3302>
- Immanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, & Agustina M.D. Lela. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(1), 01–17. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31>
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Jullia, M., & Finatariyani, E. (2024). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Kepemilikan Manajerial dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 913–923. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1024>
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Putri Adhisty, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>

- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sari, P. A., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 319–331. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.611>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Wetri, E. (2023). Pengaruh Profitabilitas Dan Struktur Aktiva Terhadap Struktur Modal Pada Industri Susu Olahan Dan Makanan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2019-2021. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 25–30. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto>
- Yhonanda Harsono. (2023). The Influence of Training Participation and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–125. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>